



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Calidad de sueño y Engagement laboral en personal de la fuerza
armada, provincia del Callao, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORAS:

Herrera Pantoja, Sulema Yunela (orcid.org/0000-0001-7372-4243)

Palma Valdez, Johana Elsa Victoria (orcid.org/0000-0002-4671-1014)

ASESOR:

Dr. Caller Luna, Juan Bautista (orcid.org/0000-0001-6623-246X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A nuestros padres por ser pilar fundamental de todo el esfuerzo y motivación en este trabajo, así como el apoyo y esfuerzo brindado para culminar un sueño de nuestras familias.

Las autoras

Agradecimiento:

A nuestro asesor por su paciencia y compromiso en nuestro trabajo.

A mis compañeros y futuros colegas, así como familiares y jefes inmediatos que facilitaron en la orientación y ejecución de la investigación.

Las autoras

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JUAN BAUTISTA CALLER LUNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2023", cuyos autores son HERRERA PANTOJA SULEMA YUNELA, PALMA VALDEZ JOHANA ELSA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 09 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN BAUTISTA CALLER LUNA DNI: 07143496 ORCID: 0000-0001-6623-246X	Firmado electrónicamente por: JCALLERL el 12-07- 2023 22:49:37

Código documento Trilce: TRI - 0581199



Declaratoria de Originalidad de los Autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HERRERA PANTOJA SULEMA YUNELA, PALMA VALDEZ JOHANA ELSA VICTORIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOHANA ELSA VICTORIA PALMA VALDEZ DNI: 77796087 ORCID: 0000-0002-4671-1014	Firmado electrónicamente por: EPALMAVA el 09-07- 2023 22:59:53
SULEMA YUNELA HERRERA PANTOJA DNI: 70662262 ORCID: 0000-0001-7372-4243	Firmado electrónicamente por: SHERRERAPA el 09- 07-2023 23:02:01

Código documento Trilce: TRI - 0581202

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Operacionalización de las variables (Ver anexo N°2).....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Análisis de normalidad de las variables de estudio	20
Tabla 2. Análisis de correlación de las variables de estudio.....	21
Tabla 3. Análisis de correlación de la calidad de sueño con la dimensión vigor del engagement.....	22
Tabla 4. Análisis de correlación de la calidad de sueño con la dimensión dedicación del engagement.....	23
Tabla 5. Análisis de correlación de la calidad de sueño con la dimensión absorción del engagement.....	24
Tabla 6. Descripción de los niveles de calidad de sueño	25
Tabla 7. Descripción de los niveles de Engagement.....	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal el analizar la relación de la calidad de sueño y el engagement en el personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023. A nivel metodológico esta investigación fue de tipo cuantitativa, de nivel correlacional, y de diseño no experimental transversal. La población la conformó 404 trabajadores de la fuerza aérea del Perú, la misma que fue el total de la muestra; así mismo se aplicó un muestreo no probabilístico pues estuvo referido según la accesibilidad de la muestra; para medir las variables de esta investigación se utilizó la Escala de calidad de sueño de Pittsburgh de Buysse (1997) y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli (2003).

En relación a los resultados se reportó el 48,8% de los trabajadores se ubicaron en un nivel sin problemas de sueño, así mismo el 89.1% alcanzó un nivel alto en la variable engagement, a nivel inferencial los resultados evidenciaron una relación inversa moderada y significativa entre ambas variables de estudio ($r_s = -.355$; $p < .001$), con un efecto pequeño de la calidad de sueño frente al engagement ($r^2 = .126$), confirmando la hipótesis general de la investigación. Datos diferenciales por dimensiones En cuanto a los datos diferenciales por dimensiones del engagement, siendo estas: vigor ($r_s = -.356$; $p < .001$), dedicación ($r_s = -.312$; $p < .001$), y absorción ($r_s = -.285$; $p < .001$).

Concluyendo que la calidad de sueño posee un nivel de influencia bajo sobre el engagement en los trabajadores de una institución armada de la provincia del Callao.

Palabras clave: Calidad de sueño, duración de sueño, engagement.

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze the relationship between sleep quality and engagement in armed forces personnel, Callao province, 2023. At a methodological level, this research was quantitative, correlational, and of a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 404 workers from the Peruvian air force, the same as the total sample; Likewise, a non-probabilistic sampling was applied since it was referred to according to the accessibility of the sample; To measure the variables of this research, the Pittsburgh Sleep Quality Scale by Buysse (1997) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Schaufeli (2003) were used.

Regarding the results, it was reported that 48.8% of the workers were located at a level without sleep problems, likewise 89.1% reached a high level in the engagement variable, at an inferential level the results showed a moderate and significant inverse relationship between both study variables ($r_s = -.355$; $p < .001$), with a small effect of sleep quality versus engagement ($r^2 = .126$), confirming the general hypothesis of the research. Differential data by dimensions Regarding the differential data by dimensions of engagement, these being: vigor ($r_s = -.356$; $p < .001$), dedication ($r_s = -.312$; $p < .001$), and absorption ($r_s = -.285$; $p < .001$).

Concluding that the quality of sleep has a low level of influence on the engagement in the workers of an armed institution in the province of Callao.

Keywords: Sleep quality, sleep duration, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación pretendió enfocar su estudio y análisis en la calidad de sueño del personal de la fuerza armada y como este puede afectar al engagement laboral; muchas veces se asume que factores como tipos de liderazgo, mala comunicación o una cultura pobre hace que el compromiso decaiga, sin embargo, es necesario enfocarnos en otros factores como la calidad de sueño que cumple un papel importante en el trabajador, tanto a nivel fisiológico como psicológico.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), algunos indicadores de trabajo en Europa no cumplen con condiciones laborales aceptables, afectando así al engagement y condiciones psicológicas que afectan directamente a la estabilidad emocional, siendo un aspecto resaltante debido a que en promedio un 28% a un 31% de los trabajadores de distintas organizaciones refieren no sentirse a gusto en su lugar de trabajo, lo cual suele contemplarse con una disminución en la calidad del trabajo realizado, implicando de acuerdo a cifras estimadas en un déficit de la productividad de un 12.7% cada año.

Datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), también afirma que existen casi 300 millones de personas que laboran con alguna afectación psicológica que no permite el desarrollo completo en el engagement y rendimiento laboral, asumiendo que esto beneficie en la producción económica en las empresas; asimismo, contemplándose un incremento alarmante de cifras como estrés laboral de en promedio el 28% de los trabajadores del sector privado.

Según, Mercer (2020), algunos estudios realizados en Latinoamérica, menos del 50% de empresas buscan ocuparse de la salud y el compromiso por parte de los trabajadores, en esto estaría asociados áreas como el de recursos humanos que limitan mucho el compromiso laboral del trabajador y no aporta incentivos que afecten de manera positiva el engagement en ellos, dando a conocer bajos niveles de satisfacción o felicidades en sus actividades laborales.

Por otra parte, investigaciones sobre la calidad de sueño demuestran que existe una prevalencia importante de esta variable y que afectaría al engagement en colaboradores de una empresa, por ejemplo, Escudero et al. (2022) en México, observó que la calidad de sueño sí afectaba a trabajadores universitarios, pues los malos hábitos de dormir hacían que el rendimiento laboral disminuyera.

También, Vanega et al. (2021) en Colombia, analizaron la calidad de sueño en un personal administrativo encontrando que las horas de sueño no completadas afectaba de manera directa el rendimiento laboral, social y personal, por otra parte, también en México Rodríguez (2022), analizaron la calidad de sueño en el personal de enfermería en un hospital, en donde encontraron que más del 83% posee un nivel bajo de calidad de sueño, incrementando la somnolencia y cambios de humor de manera constante.

A nivel nacional, existen estudios sobre la calidad de sueño en trabajadores, realizados, en Lima por Chen y Pujadas (2021), en donde encontraron una asociación fuerte en el compromiso en el trabajo y el sueño, por otra parte, Torres et al. (2021), realizaron un estudio en diversos hospitales a nivel nacional, para determinar si la calidad de sueño afectaba a médicos residentes en épocas de pandemia, encontraron que esta población dormía solo alrededor de 5 horas y esto afectaba de manera directa las ganas de comer, cumplir funciones laborales y su concentración, también en un estudio de factores asociados al sueño en profesionales de salud en un hospital público en Perú, se halló un menor riesgo en personas menores de 38 años, así mismo se observó que presentan mala calidad de sueño, profesionales que poseen una sobrecarga laboral (Caballero, 2020).

Entonces, se entiende por calidad de sueño como la conducta de buenos hábitos de descanso, sin excederse por trabajo, o actividades que realiza la persona, siendo que a nivel mundial la incidencia de trastornos de sueño es de aproximadamente un 45% en toda la población, según un estudio realizado en México (Delgado et al., 2022); por otra parte, en Sudamérica, existe una incidencia bastante alta en los trastornos de sueño, llegando a un 40% (Castillo, 2022).

Por otra parte, para la definición correcta de engagement viene por Kujala et al. (2022), el cual afirma que este es la participación de manera eficaz que un trabajador realiza en su puesto y puede colaborar de manera enfocada desempeñando sus labores puntualmente en función a los objetivos de esta, y además posee cualidades positivas como estado de alerta elevados, atención bastante aguda, fuerza física mayor al promedio y un correcto desempeño laboral.

Para Patiño (2022), manifiesta que la actividad académica y horas de trabajo han aumentado a nivel mundial en un 12% a comparación de hace 70 años, es

decir hace medio siglo las personas dormían generalmente de 8 a 9 horas, frente a la actualidad que son de 7 a 8 horas en promedio, en total durmiendo 1.5 horas en promedio menos, se puede observar que existe un cambio pequeño pero notorio en cuánto a trastornos del sueño.

En España se realizó un estudio sobre el rendimiento de los trabajadores encontrando buenos niveles en el ciclo regular del sueño pues esto es muy significativo para el metabolismo y aprendizaje, como proceso de memorización, integración y proliferación de redes neuronales, se regenera las células, el sueño ayuda a liberar hormonas del ciclo circadiano, y restaura las energías mejoramiento de huellas mnemónicas, entre otros aspectos; esto mejoraría de manera directa un incremento en el trabajo y compromiso laboral del personal requerido (Rodríguez et al., 2018); Según Vega et al. (2019), en su trabajo sobre el papel de la disrupción del sueño en el trabajo en el país de Venezuela, manifiesta que un correcto ciclo de sueño, tendrá consecuencias positivas en el ser humano, sin embargo cuando existe una privación del sueño, puede iniciar deficiencias como alteración de la conciencia, afectar en el desempeño laboral, alteraciones cognitivas, así mismo, no completar el sueño está asociado directamente con un desequilibrio psíquico y conductual en trabajadores.

El engagement puede verse afectado por características asociadas al sueño pues una mala higiene de esta como la calidad como las horas necesarias hace que la persona posea una mala calidad de vida, estados de estrés alterados, depresión, disminución de aprendizaje y sobre todo afectaría la vida familiar, personal y laboral en el individuo (Zamorano et al., 2019), haciendo que no tenga motivación, afinidad por cumplir funciones laborales, en pocas palabras, ver afectado el compromiso laboral con la institución (Vicente-Herrero et al., 2018).

En referencia a las causas de un bajo nivel de engagement en una organización autores como Sánchez-Sellero (2021) en su investigación sobre el impacto de turnos en la salud y satisfacción en trabajadores españoles, afirma que una persona con perturbación en el ciclo normal del sueño, tendrá consecuencias no solo personales sino también laborales, sobre todo afectando la capacidad de cumplir funciones, estar alerta a situaciones laborales, demostrar buen nivel de

respuesta frente a cualquier evento es decir se verá afectado el compromiso laboral que también se denomina engagement.

Esta investigación se realizó en la fuerza aérea del Perú de la provincia constitucional del Callao, con respecto a esta provincia, se considera de especial como un rango de departamento y por mandato constitucional posee un gobierno regional propio; la ciudad del Callao es su capital provincial y cuenta con un puerto importantísimo a nivel nacional, así como el aeropuerto más importante del Perú el aeropuerto internacional Jorge Chávez.

Por otra parte, es necesario definir el grupo en el que se trabajó, que es la Fuerza Aérea del Perú (FAP); este conjunto es parte de las fuerzas armadas del Perú, y se considera como una unidad ejecutora 005, unido a pliego 026 del Ministerio de Defensa (MINDEF); es decir, posee un nivel administrativo, que pueda recaudar ingresos, devengar gastos, implementar gasto en pagos basándose en la legislación, todo esto con su propio sistema de organización.

En relación a las labores de la FAP esta se centra en la empleabilidad de poder aeroespacial en la defensa del Perú, así como de sus amenazas para protección del interés nacional, controlar el orden interno para el desarrollo social y económico de la patria, también es necesario mencionar la independencia y soberanía del bienestar e integridad del territorio nacional.

Se suma también que, en este grupo particular de trabajadores de la fuerza armada, provincia del Callao, cumple ciertas funciones importantes y pegadas a cierto liderazgo, es así que se observó deficiencias en la calidad de su desempeño, sin embargo, por las exigencias que deben cumplir frente a la institución, y el compromiso que tienen estos, se identificó que aún poseen un compromiso afectivo con la institución, vinculándose con un gran sentido de la obligación y lealtad.

Frente a las estrictas medidas que adopta la fuerza armada a nivel nacional en su personal, sobre todo en la división de mantenimiento, se hace necesario evaluar si el ciclo regular de sueño es el correcto, y esto no afecta al compromiso laboral que mantiene con su área.

Por todo lo mencionado antes se planteó la presente pregunta, ¿De qué manera la calidad de sueño afecta al engagement en el personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023?

Esta investigación se justificó a nivel metodológico pues deja instrumentos confiables y válidos a un entorno nacional, en este punto, se examinaron estas propiedades en una muestra, otorgando así un instrumento adaptado a una realidad puntual para aplicaciones y usos futuros en diversos contextos o estudios necesarios. A nivel teórico esta investigación se justificó pues corroboró si las principales teorías de las variables aún están vigentes en una realidad actual, así como brindar nuevos aportes y confirmaciones para investigaciones que pretendan hacer en la misma línea de estudio. A nivel práctico esta investigación se justificó pues con los resultados obtenidos fueron de gran utilidad para las fuerzas armadas, de tal manera que se pueda implementar adecuados sistemas y acciones correctivas para mejorar las capacidades de los recursos en los trabajadores de la muestra.

Por ese motivo se planteó como objetivo principal: Determinar la relación de la calidad de sueño y el engagement en el personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023. Cuyos objetivos específicos se desprende siendo estas: a) Describir la calidad de sueño en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023; b) Identificar el nivel de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023; c) Comprobar la relación de la calidad de sueño y la dimensión de vigor de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023; d) Determinar la relación de la calidad de sueño y la dimensión dedicación de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023; e) Analizar la relación de la calidad de sueño y la dimensión absorción de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.

Ante este evento se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la calidad de sueño y el engagement en el personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023. Mientras que, como hipótesis específica se planteó que: a. Existen altos niveles de la calidad de sueño en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023; b. Existen altos niveles de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023; c. Existe relación entre la calidad de sueño y la

dimensión de vigor de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023; d. Existe relación entre la calidad de sueño y la dimensión dedicación de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.; e. Existe relación entre la calidad de sueño y la dimensión absorción de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la información que respalda esta investigación, se tiene a diversas fuentes importantes como estudios previos a nivel internacional y nacional que se detallarán a continuación; sin embargo, al ser una investigación novedosa, se encontró un limitado número de artículos e investigaciones.

A nivel internacional en México, Rodríguez (2022) en una investigación para asociar la calidad de sueño y compromiso laboral en personal de salud, participaron 194 trabajadores de un hospital, el cual utilizaron la escala UWES y Calidad de sueño de Pittsburg; de acuerdo a los resultados hallados el 83% del personal obtuvo buena calidad de sueño, mientras que el 12.4% calificó con un bajo compromiso laboral, respecto a las correlaciones entre estas variables, se encontró un $r = -.0.355$, indicando que existe un nivel de asociación bajo pero significativo e inverso, indicando que los trabajadores que presentaron baja calidad de sueño, presentaron niveles bajos de compromiso laboral.

En Austria, Schleuper y Kuhnel (2021) ejecutaron una investigación sobre impulsar el compromiso laboral: el papel del sueño, la salud y las horas extra. La muestra se formó por 152 colaboradores. Además, para el presente estudio herramientas tales como PSQI, Escala de Compromiso Laboral y la encuesta de Salud de formato corto. En cuanto a los resultados, se evidencia que la calidad de sueño se conecta de forma positiva con el engagement ($r = 0,20$, $p < 0,05$) y el bienestar mental medió esta conexión (efecto indirecto: $\beta = 0,23$).

En Irlanda, Heavin (2018) desarrolló un estudio sobre el papel del sueño en el aumento de la resiliencia y el compromiso laboral en el lugar de trabajo irlandés. La investigación contó con un diseño experimental y correlacional mixto, así mismo participaron 62 trabajadores. Se utilizaron herramientas como Escala de calidad de sueño de Pittsburgh, Escala de estrés percibido, Escala de resiliencia y Escala de compromiso laboral. En cuanto al resultado obtenido, se evidencia una discrepancia significativa en las variables estrés, resiliencia y cantidad de sueño, a diferencia de una conexión significativa entre estrés, resiliencia y sueño.

En Ecuador, Fabara (2017) llevó a cabo su estudio sobre la relación entre sueño, motivación y compromiso. Fueron 278 colaboradores quienes participaron en el estudio. Los instrumentos a utilizar fueron UWES, Escala de motivación al

trabajo, Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg, así mismos datos sobre la rotación de los trabajadores de la base de datos de los años 2014 - 2015. Acerca de los resultados, se presentó una correlación positiva entre motivación con compromiso y sueño. Así mismo, el estudio evidenció que mientras mayor sea la calidad de sueño, mayor resulta la motivación intrínseca por ende mayor compromiso. Se expone que a menor calidad de sueño menor será el engagement en sus componentes vigor y dedicación.

A nivel nacional se encuentran limitadas investigaciones respecto a estas variables, entre los que destaca, Fabara (2017), en su investigación sobre la relación de calidad de sueño y compromiso en el trabajo en una muestra de 100 colaboradores en centros de salud en Lima, este estudio es transversal analítica, en donde se aplicó en la herramienta PSQI y el cuestionario de compromiso laboral de Schaufeli, como resultados se encontró una conexión en las variables ($r=-0,51$ IC95% (-0,64 /-0,34) $p <0,001$); concluyendo que a mayor calidad de sueño mayor engagement de trabajadores.

Por otra parte, en Arequipa, Chen y Pujadas (2021), realizaron una investigación con el fin de identificar si existe una asociación entre compromiso en el trabajo y sueño en colaboradores de una organización; a nivel metodológico fue cuantitativo - no experimental, transeccional correlacional, el estudio se aplicó a 92 colaboradores, aplicando las pruebas de compromiso laboral y el PSQI, como resultados se identificó una discrepancia significativa entre las variables. Por otro lado, existió diferencias importantes entre el sueño subjetivo y las edades de los trabajadores.

Así mismo, Rosales et al. (2022) desarrollaron su estudio sobre engagement y desempeño en profesores de universidades privadas del Perú. La investigación fue cuantitativo - no experimental realizando la recogida de información en un solo momento, además de tipo descriptivo correlacional. Participación de 106 profesores y se utilizó las siguientes herramientas: Compromiso Laboral de Schaufelli y el cuestionario de DPD del MINEDU. De acuerdo a los resultados, se evidencia asociación significativamente alta del engagement laboral y el desempeño ($0.000 \leq 0.05$).

Respecto a las variables de este estudio se tomarán en cuenta las principales definiciones y teorías que abarcan ambos factores para una correcta comprensión de las mismas, es así que al definir la primera variable se tiene a los siguientes autores:

Respecto a su definición, autores como Hartescu y Morgan (2019) indican que es la incapacidad de mantener y conciliar el sueño, así mismo la falta de placer por la cantidad o calidad del sueño. Otros autores como Martínez et al. (2019) lo estiman como un desorden en el sueño que puede provocar un malestar físico y emocional, formando un deterioro académico, social, educativo y laboral, así también como provocar una alteración en la conducta y el funcionamiento positivo del cuerpo.

Con respecto a la teoría posee su fundamento teórico en los criterios diagnósticos para el insomnio de la clasificación Internacional de las enfermedades, 10ª edición. Según APA (2016), hay tres componentes que definen el diagnóstico del insomnio, se tiene la imposibilidad de dormir frecuentemente, inadecuada incapacidad para dormir y alteración del sueño diurno.

Por su parte, Medina-Chávez (2014) en su guía práctica clínica del diagnóstico y tratamiento en el adulto mayor, menciona al insomnio como la dificultad de mantener y conciliar el sueño, agrega también que es el despertarse por lo menos durante un mes, muy temprano, dificultando las condiciones psiquiátricas y médicas de quien presenta la incapacidad, presentan cambios cognitivos leves. Para Ohayón (2002) las personas que padecen de insomnio presentan dificultades para mantener o iniciar el sueño, y recurren a despertarse con mayor frecuencia en la madrugada o antes de lo acostumbrado.

Dentro de la bibliografía indica que hay dos tipos de insomnio y depende de su duración y lapso, el primer tipo es un insomnio a corto plazo denominado también insomnio agudo, este posee una duración corta y posee una etiología relacionada al estrés, factores psicosociales, psicológicos o físicos; los síntomas poseen una duración menor a los tres meses y desaparecen cuando los factores relacionados son resueltos o se acomoda a estos (Palacios, 2018); este insomnio se presenta de manera más común, y posee duración el tiempo que su factor desencadenante cese, es decir, cuando se disuelve el problema que lo causa.

También se toma el insomnio crónico, en donde sus síntomas se dan como mínimo tres veces por semana, estas características se relacionan con factores estresantes (Palacios, 2018), este tipo de insomnio está relacionado básicamente con factores de angustia o estrés agudo, en estos casos es común el uso de sedantes en un corto plazo, es decir su tratamiento es mediante farmacoterapia y terapia cognitiva conductual y resulta eficaz en algunos pacientes; ya que la terapia se trata de afrontar básicamente pensamientos catastróficos y ansiosos que van relacionados con el insomnio.

Los beneficios de un buen sueño son importantes pues ayudan a mantener el equilibrio en diversas áreas, autores como Medina-Chávez (2014), relata que en el transcurso normal del sueño se produce lo siguiente: disminución de la conciencia y la reactividad hacia estímulos exteriores, es un proceso que se revierte fácilmente, se asocia a la relajación y la inmovilidad muscular, también se presenta mediante un ciclo circadiano, las personas pueden adquirir posturas diversas en un ciclo de sueño, cuando existe falta de sueño puede producir variación en el estado de ánimo y comportamiento, la cual que se vuelve a recuperar cuando hay un sueño reparador.

Dentro de las funciones vitales del sueño se encuentra la conservación de la energía, restauración y nivelación de actividades cerebrales eléctricas, así como regulaciones térmicas, el metabolismo se regula, así como el proceso endocrino, hay una activación inmunológica, y se conserva y consolida la memoria a corto y largo plazo (Martínez et al., 2019), estas etapas son fundamentales y necesarias dentro de ciclo del sueño para que no exista trastorno asociados a este

A nivel fisiológico el sueño es necesario tanto en animales como seres humanos, y su desarrollo es distinto acorde a la edad que este pueda llevar; el sueño es regulado por diversos factores y neurotransmisores que pueden ser estimulantes como la dopamina, orexina, histamina, que ayudan a estimular el sueño, así mismo bajos niveles de serotonina, melatonina y acetilcolina pueden ser afectados cuando existen diversos trastornos y patologías en el sueño.

La dopamina tiene un rol fundamental para el desarrollo correcto de la vigilia, así como las orexinas también suelen estar relacionadas químicamente a la regulación de la vigilia, y cuando estas están afectadas no se desarrollan las fases

o estadios del sueño con normalidad, estas fases se componen de fase 1 o llamada sueño superficial, en donde existe un patrón alfa combinado con theta, la fase dos de sueño, hay un bloqueo de información que puede ingresar por los sentidos, aquí el patrón cerebral es por las ondas theta, la fase 3 se evidencia un sueño profundo con actividades de las ondas delta y se existe una baja en el tono muscular, por último la fase REM en donde hay una actividades cerebral de theta con bajos niveles y atonía muscular, en esta etapa se producen los sueños (Lira y Custorio, 2018).

Respecto a la segunda variable denominada engagement, esta palabra nace desde la antigüedad con algunos filósofos como Aristóteles (1984), en donde asocia el término con el concepto de felicidad, es decir la persona realiza alguna acción o actividad con gran esmero y apego en el desarrollo de esta.

En este campo la psicología como ciencia lo adopta con la teoría de Maslow, quien establece una jerarquía entre necesidades básicas y necesarias que ayudan y estimulan al individuo de manera paulatina (Salanova y Schaufeli, 2009), este término involucra las necesidades de autorrealización, el cual se orienta de la relevancia, creatividad y productividad, para comprender actividades en el trabajo. (Cárdenas y Jaik, 2014).

Según Salanova et al. (2000), define al engagement como la participación y eficacia que un trabajador proyecta en actividades según su puesto, según este autor cuando un colaborador posee un nivel de engagement alto se nota en el enfoque y desempeño de sus labores, así mismo poseen buena autopercepción para enfrentar de manera correcta sus funciones en la empresa.

Otros autores como Salanova y Schaufeli (2009), definen como una situación mental aceptable en relación a la empresa, es decir un compromiso de tipo cognitivo afectivo constante frente a una situación particular, también Schaufeli et al. (2002), aduce que este término se explica cuando el trabajador posee un vínculo estrecho y positivo, distinguiéndose por su fortaleza emocional, relación con la empresa. Para Borrego (2016), es un estado continuo del trabajador en el ambiente laboral, y que se relaciona con seguridad, reconocimiento y autorrealización.

También, Aguilar et al. (2015), lo identifican como un estado de compromiso en donde los colaboradores tiene la capacidad de detectar el problema, recopilar y

dar soluciones creativas y novedosas en el instante; todos estos indicadores se pueden atribuir cuando el personal posee un alto nivel de engagement colaborando y alcanzando un buen desempeño laboral.

Algunos indicadores que menciona Salanova y Llorens (2008) para que el engagement aparezca en una organización son herramientas laborales tipo feedback, apoyo social, proactividad, autoeficacia y cuidando la transferencia emocional; para autores como Salanova y Lloren (2008) existen consecuencias en las personas que presentan un nivel de engagement como actitudes proactivas, iniciativa personal, elevados niveles de motivación, estimular nuevos aprendizajes, alto nivel de compromiso y fidelidad en los clientes.

Por otro lado, por autores como (Bakker y Demerouti, 2013), el estudio del engagement se vincula con el contenido del trabajo, es decir, aplicar conocimiento y capacidades en el trabajo, así como comprometerse con las tareas de manera plena, o respondiendo de manera directa a los trabajos diarios de una empresa; sin embargo, lo más importante es que esta variable se considera una característica importante del bienestar psicológico del trabajador (Martínez, 2009)

Es decir dentro de los atributos de una persona para que desarrolle correctamente todas sus habilidades laborales debe tener un buen bienestar psicológico, autores como Casullo (2002), sostiene que es toda percepción positiva de una persona para que pueda expresar sus ideas, laborar y cooperar dentro de un ambiente junto a otras personas, es decir, el bienestar psicológico iría estrechamente relacionado con un buen rendimiento físico y psicológico, es decir una persona con buena atención, concentración podría tener mejores niveles de engagement, por lo tanto, la calidad de sueño, junto a otros elementos como alimentación y salud física serían elementos fundamentales para que una persona desarrolle el engagement o compromiso laboral de manera correcta en una empresa.

De los enfoques que explican la variable engagement, la teoría de recursos y demandas laborales es la que mejor expone su funcionamiento, pues esta aduce que el compromiso laboral está estrechamente asociado con el bienestar de la persona, es decir áreas como la familia, relaciones interpersonales, educación y cuidado personal (Aguirre, 2019), por otra parte este enfoque propone que el

trabajador debe de tener recursos en la empresa que le permita su desempeño dentro del área en que trabaja, así como apoyo correspondido por jefes y compañeros, dentro de un ambiente saludable y acogedor; por otra parte indicadores como cognitivos y psicológicos ayudarán a que el individuo posea buen desempeño en sus funciones, todas estas funciones permiten que el personal se desarrolle de manera adecuada y se comprometa con su labor, cumpliendo con el objetivo de las organizaciones (Garrosa y Carmona, 2011).

Finalmente se establece el hecho de que para que el nivel de engagement en un individuo pueda permanecer en buenos niveles, el trabajador debe estar relacionado con buenos indicadores laborales y personales, en donde la calidad de sueño cumple un papel importante en la estabilidad física y mental del colaborador, pues no solo complementa estabilidad emocional al tener una buena higiene del sueño si no que ayuda de manera física pues repara y regenera las energías en los trabajadores, afirmando entonces que el bienestar del trabajador a través de la calidad de sueño es productiva y satisfactoria para este (Bakker & Demerouti, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

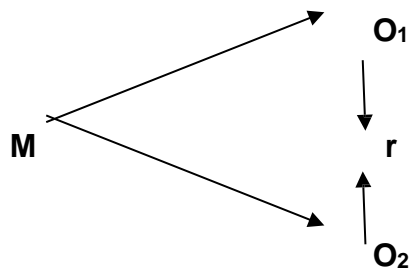
Tipo de investigación

La presente investigación fue tipo cuantitativa con un nivel correlacional; algunos autores indican que estas investigaciones buscan conocer la relación de dos o más variables para responder a los objetivos planteados, así mismo esta investigación analizó, midió y relacionó las variables estudiadas en una muestra del personal de las fuerzas armadas (Hernández y Mendoza, 2023).

Diseño de investigación

El diseño aplicado fue no experimental, pues las autoras no manipularon ni estimularon las variables investigadas; la recogida de información fue en una sola etapa por lo cual fue transversal (Hernández y Mendoza, 2023).

El esquema planteado es el siguiente (Toscano, 2018):



Dónde:

M= Muestra

O₁= Calidad de sueño

O₂= Engagement laboral

r= Correlación entre variables

3.2 Operacionalización de las variables (Ver anexo N°2)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Torres (2019), son componentes que comparten características y significados equivalentes a lo que buscan los investigadores; en este estudio la población fueron todos los trabajadores de la Fuerza Aérea del Callao, 2023, grupo 8, que son 404 trabajadores.

Por otra parte, también se indicarán los criterios de inclusión, el cual hace referencia al personal que se encuentra en planilla de las fuerzas armadas perteneciente al Callao, personal que acepte y firme el consentimiento informado, se incluirá solo personal militar; así mismo dentro de los criterios de exclusión, se encuentra a todo personal que no haya resuelto ambos instrumentos de aplicación; personal que no se encuentre ese día por enfermedad, relevo, que sea personal civil.

Muestra

Se considera como muestra a una proporción representativa de sujetos que conforman una población, que contienen características que el investigador busca con fines académicos (Torres, 2019); en esta investigación se utilizará una muestra no probabilística pues el número de trabajadores es limitado; es decir la muestra final será de 404 trabajadores de las fuerzas armadas.

Por otra parte, se aplicó una prueba piloto en 110 trabajadores para hallar valores esperados.

Muestreo

Se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico pues existe una población numerosa para la investigación en el cual las autoras evaluarán la muestra dependiendo el momento y sus alcances (Otzen y Manterola, 2022).

Unidad de análisis

Fue constituido el personal de las Fuerzas Armadas del Perú, perteneciente al Callao, 2023.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se aplicó como técnica la encuesta, con la finalidad de recoger información, la cual mediante preguntas midieron las variables propuestas (Ramírez, 2019; López-Roldán y Fachelli, 2017).

Para la primera variable se aplicó la escala denominada “Índice de calidad de sueño de Pittsburgh”, como autores Buysse et. al. (1989), fue adaptado por Royuelas y Macías en versión española (1997), con el objetivo de evaluar la calidad de sueño en las personas, este instrumento es de aplicación individual y grupal, con un tiempo promedio de 30 minutos, contiene 9 preguntas con respuestas multivariadas, en rango de 0 a 3 puntos en donde 0 indica facilidad y 3 es equivalente a dificultad, posee 7 dimensiones que son: Calidad de sueño subjetivo, latencia del sueño, duración del sueño, eficiencia del sueño, uso de medicamentos para dormir, disfunción diurna y perturbaciones del sueño, respecto a sus puntuaciones se miden como total en 21 puntos y cero puntos, en donde un valor mayor indica dificultad para dormir.

Respecto a la dimensión de engagement laboral se utilizó el instrumento denominado Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003), que tiene como objetivo conocer el nivel de engagement en los trabajadores. Su estructura estuvo compuesta por 15 ítems que evalúan 3 dimensiones que son: vigor, dedicación y absorción, posee una escala tipo Likert, siendo 0 nunca y 6 diariamente. Su administración puede individual o colectiva con una duración aproximada de 15 minutos; respecto a los puntajes y normas de calificación, el primer procedimiento es dividir los ítems por las dimensiones correspondientes y luego en conjunto sumar los puntajes según las dimensiones y dividirlos según el número de ítems. El resultado optimizado es el puntaje bruto del componente, por ello se debe verificar la tabla de baremos y escoger el puntaje normativo en el que se encuentra el resultado obtenido. Finalmente, para conseguir el puntaje total del instrumento se tuvo que sumar los puntajes de los tres componentes y dividir entre tres para conseguir el puntaje bruto y proceder a transformarlo en puntaje normativo en la cual proporcionó los siguientes niveles de engagement: muy bajo, bajo, promedio alto y muy alto. (ver anexo 3)

Validez de los instrumentos

Es la capacidad que tiene un instrumento para representar de manera cuantificable el nivel de significancia que la variable desea medir (Toscano, 2019).

Respecto a la validez del "Índice de calidad de sueño de Pittsburgh", para el autor original (Royuela y Macías, 1997), se presentaron valores entre 0,67 y 0,81 entre las correlaciones de sus ítems; también Luna-Solis (2015), en su adaptación a una realidad peruana halló coeficientes de correlaciones entre los componentes de esta prueba con valores de 0.37 a 0.66, lo que afirma una validez en la adaptación; por otra parte, al aplicar la prueba piloto en 110 personas se evidenció que las cargas factoriales corregidas bordean entre 0.29 a 0.53 lo que indica una correlación adecuada ítems test.

En relación al instrumento que mide variable engagement tuvo buenos valores en su validación factorial y de estructura indicando su tridimensionalidad por el autor original, también se halló valores que van desde 0,73 hasta 0,85 en la correlación Ítem-test; así mismo en la adaptación realizada por Schaufeli y Bakker (2003) al realizar el proceso factorial confirmatorio se indicó que las dimensiones de correlacionan entre sí, demostrando índices superiores a 0.65, hallando también correlaciones entre 0.80 y 0.90.

Finalmente, en la prueba piloto realizada a una muestra de 110 trabajadores se obtuvo datos de correlaciones con índices entre 0.44 y 0.76, afirmando que los ítems explican la teoría factorial que el autor propone. Por otro lado, luego de aplicar el método de AFC se obtuvo índices de ajuste que cumplieron con los parámetros aceptables, atribuido al modelo original de tres factores (CFI=.910; RMSEA=.03; SRMR=.05)

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es una característica importante de un instrumento pues indica que este no posee errores para medir, indicando una variación en sus puntajes y niveles casi nula (Pereyra, 2020).

Para la confiabilidad del instrumento de la variable calidad de sueño, se hallaron un índice de fiabilidad de 0,61 en su alfa de Cronbach en la investigación original (Royuela y Macías, 1997); quien por otra parte en la adaptación de Luna-

Solis (2015) se halló un coeficiente de alfa de 0.56; así mismo al aplicar la prueba piloto en los componentes de esta variable se halló coeficientes con un alfa entre 0.609 y 0.685, y en el alfa general de 0.686 y un omega de 0.707.

Se obtuvieron valores en alfa de Cronbach para el instrumento que mide engagement de 0,85, presentando una confiabilidad alta; también en la adaptación de Schaufeli y Bakker (2003) presentó un alfa de 0.90; también al aplicar la prueba piloto en 110 trabajadores se obtuvo cargas en las dimensiones que van desde 0.791 hasta 0.917, y en la variable general un alfa de Cronbach de 0.917 y un Omega de McDonald de 0.913.

3.5 Procedimientos

Como primer paso se conversó con los directivos encargados de la institución del personal de la fuerza armada, provincia del Callao, con la finalidad de regularizar los permisos correspondientes para la aplicación de los instrumentos. Se coordinó toma de los instrumentos en donde se explicó previamente el objetivo y el consentimiento informado para la aceptación de la participación en la investigación, en donde una vez llenada cada encuesta se pasó a verificar y trasladar las respuestas a un formulario Excel 2019, que fueron analizados de manera estadística a nivel inferencial mediante el programa SPSS versión 25, representado en tablas, gráficos y correlaciones. (ver anexo 8)

3.6 Métodos de análisis de datos

Luego de recolectar los datos mediante ambos cuestionarios, se pasaron todas las respuestas a una base de datos en Excel en donde se codificaron las respuestas y se le dio formato numérico, para posteriormente exportarlo al programa estadístico JAMOVI versión 2.3.18. en donde se procesaron los puntajes en base a estadística descriptiva e inferencial.

Dicho procesamiento inició con la realización de un análisis de normalidad para lo cual se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, debido su potencia estadística e independencia al tamaño de muestral (Cabrera et al., 2017). Con lo cual se determinó en función a las puntuaciones obtenidas en el p valor, la cual de estar por debajo de .05 alude a la ausencia de distribución normal, haciendo que sea recomendable la utilización de la estadística no paramétrica. Es por ello que para

los análisis de correlación se trabajaron con el coeficiente Rho de Spearman, reportando además el nivel de significancia con lo que se puede verificar o descartar la hipótesis de investigación ($p < .05$). Por otro lado, también se presentó el tamaño del efecto (r^2) con lo que se podrá conocer la magnitud que dichas correlaciones poseen.

Finalmente, como parte de la estadística descriptiva, se hizo la descripción de las puntuaciones totales de acuerdo a niveles categóricos, para ello se reportó tanto la frecuencia y porcentajes respectivos.

3.7 Aspectos éticos

Dentro del desarrollo del estudio, se respetaron los procedimientos establecidos para que los resultados no hayan representado ningún daño a los entrevistados; en esta investigación se tomaron en cuenta en todo momento los parámetros establecidos en la Declaración de Helsinki (Castro y García, 2018).

También es necesario mencionar que en esta investigación se aplicaron algunos principios éticos establecido en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo mediante una resolución de consejo universitario N° 0262.2020/UCV, que fueron: a) La beneficencia, pues se tomó en cuenta la protección de la privacidad y el derecho de información sobre los fines de la investigación; b) No maleficencia, es decir, se aseguró el bienestar de los voluntarios que participaron de la investigación; c) la autonomía; pues se consideró la libre participación y derecho a estar informado, tomando en cuenta la dignidad de los participantes y su identidad; d) la justicia ya que, en esta investigación el trato fue de la misma manera para todos, así como al evaluar con los instrumentos y procesar los datos de manera equitativa.

Por último, el desarrollo íntegro de la investigación se apoyó en los lineamientos de buenas prácticas profesionales estipuladas en el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), contemplado en el artículo 24, bajo la cual se establece que al realizar un trabajo en el que se involucre la participación de seres humanos, se manejó en todo momento la confidencialidad y el cuidado de la integridad tanto física y psicológica de cada uno de los participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de normalidad de las variables de estudio

VARIABLES	Shapiro-Wilk	gl	p
Engagement	.800	404	< .001
Dedicación	.760	404	< .001
Absorción	.886	404	< .001
Vigor	.787	404	< .001
Calidad de sueño	.944	404	< .001

Nota: gl=grados de libertad; p=nivel de significancia

En la tabla 1 se reportan los resultados del análisis de normalidad ejecutado por medio de la prueba de Shapiro-Wilk, la cual se utilizó debido a que posee mayor potencia estadística y ser independiente al tamaño muestral (Cabrera et al., 2017). En dicho análisis se evidencia que el p valor respectivo de las variables y sus dimensiones estuvo por debajo de .05, implicando que los datos no se ajusten a una curva de distribución normal, por ende, debiéndose recurrir a la estadística no paramétrica, como lo es el coeficiente Rho de Spearman para los procesos de análisis a correlación (Flores et al., 2017).

Tabla 2*Análisis de correlación de las variables de estudio*

Variables	Engagement	
	r_s	P
Calidad de sueño	-.355	< .001

Nota: r_s = Coeficiente Rho de Spearman; p= nivel de significancia

En la tabla 2 se observa que existe una relación inversa y moderada entre ambas variables de estudio ($r_s=-.355$) de acuerdo a los criterios de Gil y Castañeda (2005), así mismo se evidencia una relación significativa ($p<.001$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por lo tanto, sí existe relación significativa entre la calidad de sueño y engagement. Concluyendo a que, a mayor calidad de sueño, menor será el engagement del personal de la fuerza aérea.

Tabla 3

Análisis de correlación de la calidad de sueño con la dimensión vigor del engagement.

Dimensión: vigor		
Calidad de sueño	r_s	P
	-.356	< .001

Nota: r_s = Coeficiente Rho de Spearman; p= nivel de significancia

En la tabla 3 se observa que existe una relación inversa y moderada entre la variable calidad de sueño y la dimensión vigor ($r_s=-.356$) de acuerdo a los criterios de Gil y Castañeda (2005), así mismo se evidencia una relación significativa ($p<.001$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por lo tanto, sí existe relación significativa entre la calidad de sueño y la dimensión vigor. Concluyendo a que, a mayor calidad de sueño, menor será el vigor del personal de la fuerza aérea.

Tabla 4

Análisis de correlación de la calidad de sueño con la dimensión dedicación del engagement.

Dimensión: dedicación		
Calidad de sueño	r_s	P
	-0.312	< .001

Nota: r_s = Coeficiente Rho de Spearman; r^2 =tamaño del efecto; p= nivel de significancia

En la tabla 4 se observa que existe una relación inversa y moderada entre la variable calidad de sueño y la dimensión dedicación ($r_s=-.312$) de acuerdo a los criterios de Gil y Castañeda (2005), así mismo se evidencia una relación significativa ($p<.001$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por lo tanto, sí existe relación significativa entre la calidad de sueño y la dimensión vigor. Concluyendo a que, a mayor calidad de sueño, menor será el vigor del personal de la fuerza aérea

Tabla 5

Análisis de correlación de la calidad de sueño con la dimensión absorción del engagement.

Dimensión: absorción		
	r_s	P
Calidad de sueño	-.285	< .001

Nota: r_s = Coeficiente Rho de Spearman; r^2 =tamaño del efecto; p= nivel de significancia

En la tabla 5 se observa que existe una relación inversa y baja entre la variable calidad de sueño y la dimensión absorción ($r_s=-.285$) de acuerdo a los criterios de Gil y Castañeda (2005), así mismo se evidencia una relación significativa ($p<.001$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por lo tanto, sí existe relación significativa entre la calidad de sueño y la dimensión absorción. Concluyendo a que, a mayor calidad de sueño, menor será la absorción del engagement en el personal de la fuerza aérea

Tabla 6*Descripción de los niveles de calidad de sueño*

Niveles	f	%
Sin problema de sueño	197	48.8 %
Merece atención médica	137	33.9 %
Merece atención y tratamiento médico	68	16.8 %
Se trata de un problema grave de sueño	2	0.5 %
Total	404	100%

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

En la tabla 6 se observa la distribución de la muestra en función a las cuatro categorías del instrumento, siendo la categoría denominada sin problema de sueño la que tuvo la mayor frecuencia de participantes (n=197), llegando a representar el 48.8% de la muestra. En segundo lugar, estando la categoría merece atención médica (n=137) con el 33.9%, seguido por la categoría de se trata de un problema grave de sueño (n=68) con el 16.8%; y finalmente la categoría de se trata de un problema grave de sueño, fue la que tuvo menor cantidad de participantes (n=2) representando el 0.5% de la muestra.

Tabla 7*Descripción de los niveles de Engagement*

Niveles	f	%
Bajo	14	3.5 %
Promedio	30	7.4 %
Alto	360	89.1 %
Total	404	100%

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

En la tabla 7 se observa la distribución de la muestra en función a las tres categorías del instrumento, siendo la categoría alta la que tuvo la mayor frecuencia de participantes (n=360), llegando a representar el 89.1% de la muestra. En segundo lugar, estando la categoría promedio (n=30) con el 7.4%; y finalmente la categoría baja, fue la que tuvo menor cantidad de participantes (n=14) representando el 3.5% de la muestra.

V. DISCUSIÓN

A nivel mundial el nivel de afectación psicológica en trabajadores es muy amplio, pues casi 300 millones de colaboradores, poseen alguna afectación emocional que no permite un desarrollo adecuado del engagement, así como el rendimiento laboral (OMS, 2019), y muchas veces se relaciona a la calidad de sueño (Escudero et al., 2022).

Es así que, como objetivo general se evaluó la relación entre la calidad de sueño y el engagement en el personal de las fuerzas armadas del Callao; dicho análisis reportó que existe una relación inversa moderada y significativa entre ambas variables de estudio ($r_s = -.355$; $p < .001$), con un efecto pequeño de la calidad de sueño frente al engagement, confirmando la hipótesis general de la investigación. En investigaciones relacionadas a dichos resultados, destacó el estudio de Rodríguez (2022), el cual en una muestra de 194 trabajadores evaluaron la calidad de sueño y el engagement, encontrando una relación directa ($r = .355$), indicando un nivel de asociación significativa pero baja; por otro lado, autores como Scheleuper y Kuhnel (2021), quienes realizaron una investigación para evaluar la afectación del sueño en el engagement de un personal de 152 trabajadores, encontró que la buena calidad de sueño se asocia de manera positiva con el engagement ($r = .20$, $p < .05$); otra investigación realizada por Acosta y Manrique (2019), en una muestra de 100 trabajadores para identificar la relación de calidad de sueño y engagement, encontró que ambas variables se correlacionaban de manera inversa moderada ($r = -.51$; IC95% (-.64 a -.34) $p < .001$), implicando que mientras menor sea la calidad de sueño menor será el compromiso laboral de los trabajadores.

Según los resultados obtenidos del análisis de correlación y su comparación con estudios previos, se pudo observar que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Esto implica que la calidad del sueño de un trabajador afecta directamente su grado de compromiso laboral, aunque este impacto generalmente es de menor magnitud. No obstante, estos resultados son previsibles debido a que el sueño tiene un efecto reparador en las personas, permitiéndoles desempeñarse al máximo en su rol laboral y lograr sus metas y responsabilidades correspondientes. Varios autores, como Escudero et al. (2022), han confirmado

esta idea, al afirmar que el sueño juega un papel importante en el engagement o compromiso laboral. Además, Martínez et al. (2019) respalda esta afirmación al señalar que los trastornos del sueño pueden causar malestar físico y emocional, así como afectar áreas sociales, educativas y laborales.

En relación con lo antes mencionado, también se explica que la calidad de sueño afecta y se correlaciona con las dimensiones del engagement, en donde se hallaron relaciones inversas moderadas y significativas, siendo estas: vigor ($r_s = -.356$; $p < .001$), dedicación ($r_s = -.312$; $p < .001$), y absorción ($r_s = -.285$; $p < .001$) de acuerdo a los criterios de Gil y Castañeda (2005), lo que además permite confirmar la hipótesis específica de la investigación, afirmar también que todas estas relaciones de la calidad de sueño con las dimensiones del engagement poseen un tamaño de efecto pequeño.

Estudios relacionados que corroboran los datos hallados encontramos a Fabara (2017) en su investigación sobre la relación del sueño y el engagement, en 278 colaboradores al cual aplicaron UWES y el índice de calidad de sueño de Pittsburg, determinaron relaciones de la variable calidad de sueño con las dimensiones del engagement siendo significativas pero de nivel bajo, siendo estas: vigor ($r_s = -.21$; $p < .001$), dedicación ($r_s = -.25$; $p < .001$), y absorción ($r_s = -.16$; $p < .001$), estos datos manifiestan que la medición de estas escalas y su reporte no varía de manera drástica en distintas muestras, confirmando los resultados hallados con los comparados.

Conocer la calidad de sueño que posee un individuo es relevante cuando se busca conocer la relación que posee con el engagement, siendo así que la privación de sueño podría causar importantes afectaciones; en relación a esta afirmación Medina-Chávez (2014), considera que el insomnio o la mala calidad de sueño, puede afectar a la persona en lo laboral, y siendo más directo en un nivel emocional y psiquiátrico, pues puede alterar ciertos cambios cognitivos de manera leve a moderada.

Esta calidad de resultados podría confirmar que cada dimensión que evalúa el engagement se ve afectado de manera significativa por la calidad de sueño, siendo una variable a tomar en cuenta para su intervención y mejora, pues en algunos contextos no se trata de ser siempre productivo en el trabajo haciendo

horas extras y robando horas de sueño completo por alcanzar las metas de la empresa u organización, siendo este afectado de manera directa en el vigor como trabajador, bajando el nivel de producción puesto que no habrá recuperado las energías necesarias para realizar una jornada normal en su trabajo, por otro lado afecta de manera directa a la dedicación, y esto se podría percibir en otra variable como la motivación, viéndose afectada cuando el trabajador presenta una mala calidad de sueño, u horas no completadas de manera normal, finalmente, para la dimensión absorción el colaborador verá afectado esta área, aumentando sus probabilidades de dejar el trabajo, o no tener un nivel adecuado de concentración en sus labores cotidianas.

A nivel descriptivo se observaron los niveles de la calidad de sueño, reportados de 197 trabajadores, en donde el 48.8% de la muestra indicó posee un nivel de sin problemas de sueño, en segundo lugar, estando la categoría merece atención médica (n=137) con el 33.9%, seguido por la categoría de se trata de un problema grave de sueño (n=68) con el 16.8%.

Algunas investigaciones que corroboran esta información son los entregados por Rodríguez et al. (2018), en su investigación con una muestra de 476 adultos trabajadores evaluó el nivel de calidad de sueño en donde encontró una prevalencia de 16.7% en la variable somnolencia diurna excesiva, así mismo casi el 32% de la muestra indicó tener una mala higiene de sueño, otra investigación realizada por Da Silva (2020), en trabajadores de un hospital para medir el nivel de la calidad de sueño y los efectos en el trabajo encontraron que el 41% de los trabajadores presentaron un nivel de somnolencia diurna excesiva, sin embargo Rodríguez (2022), en su investigación en una muestra de 194 trabajadores reportó que el 83% de estos obtuvo una buena calidad de sueño.

Para autores como Palacios (2018), una mala calidad de sueño puede deberse a factores psicosociales, estrés, factores emocionales, físicos o psicológicos, por otro lado, Martínez et al. (2019) indica que dentro de las funciones vitales del sueño se encuentra la conservación de la energía, restauración y nivelación de actividades cerebrales eléctricas, así como regulaciones térmicas, el metabolismo se regula, así como el proceso endocrino, hay una activación inmunológica, y se conserva y consolida la memoria a corto y largo plazo.

Afirmando líneas arriba, se hace necesario un cambio en la mentalidad del trabajador de las fuerzas armadas, pues los niveles presentados en casi la mitad de colaboradores son alarmantes, y son asociados generalmente, a una fuente de presión laboral, estrés continuo y cumplimiento obligatorio de los trabajos, por lo tanto, se hace importante verificar la calidad de información en relación al sueño en estos trabajadores.

También se identificó el nivel de engagement en trabajadores de las fuerzas Armadas del Callao para lo cual reportó que el 89.1% de la muestra se ubicó en un nivel alto, mientras que el 7.4% alcanzó la categoría promedio, y finalmente la categoría baja, fue la que tuvo menor cantidad de participantes (n=14) representando el 3.5% de la muestra.

Estos datos se corroboran con investigaciones reportadas por Rodríguez (2022), en una investigación en donde reporta que de los 194 trabajadores encuestados el 12.4% reportó un bajo nivel de engagement, por otro lado, Fabara (2017) en su investigación con una muestra de 278 colaboradores encontró que el 65% los participantes habían alcanzado un nivel alto en relación a la variable, también Schleuper y Kuhnel (2021), reportó que el 53% de la muestra alcanzó un nivel promedio en el engagement.

Para Aguilar et al. (2005), el engagement es un compromiso en donde los colaboradores tiene la capacidad de detectar el problema, recopilar y dar soluciones creativas y novedosas en el instante; todos estos indicadores se pueden atribuir cuando el personal posee un alto nivel de engagement colaborando y alcanzando un buen desempeño laboral, por otra parte Salanova y Llorens (2008), afirmarían que para que el engagement se haga presente en una organización, debe existir herramientas laborales como el feedback, apoyo social, proactividad, autoeficacia y cuidando la transferencia emocional

En esta investigación, los resultados obtenidos en relación a una muestra de trabajadores de las fuerzas armadas, denotan datos que explican el nivel de la calidad de sueño y el engagement en estos, pues al reportar los niveles se enfocaría mejor una intervención adecuada para mejorar estas variables, previniendo accidentes laborales, despidos, niveles bajos de producción entre otras figuras, por

lo tanto es necesario también nuevos estudios que enfoquen mejor el engagement y su relación con otras variables que puedan explicar los niveles y su mejora.

Finalmente, en relación a la validez interna, se afirma que, en ambos instrumentos aplicados, se presentaron análisis psicométricos, para observar los niveles de consistencia interna, así como su validez y confiabilidad, también por medio del AFC se demostró valores óptimos en el ajuste absoluto e incremental (Escobedo, Hernández y Martínez, 2016). En relación a su validez externa, esta investigación se limitó a utilizar un muestreo no probabilístico, así como utilizar solo características requeridas por las investigadoras acerca de la población necesaria; también es importante mencionar que fueron muy limitadas investigaciones actuales que estudien la calidad de sueño y el engagement, por lo que fue una complicación para la redacción del análisis crítico de los resultados reportados.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se evidenció que existe una relación inversa moderada y significativa entre ambas variables de estudio ($r_s = -.355$; $p < .001$), con un efecto pequeño de la calidad de sueño frente al engagement, confirmando la hipótesis general de la investigación.

SEGUNDA

Se hallaron relaciones significativas, inversas pero moderadas, siendo estas: vigor ($r_s = -.356$; $p < .001$), dedicación ($r_s = -.312$; $p < .001$), y absorción ($r_s = -.285$; $p < .001$).

TERCERA

Se observaron los niveles de la calidad de sueño, reportados de 197 trabajadores, en donde el 48.8% de la muestra indicó posee un nivel de sin problemas de sueño

CUARTA

Se identificó que el 89.1% de la muestra se ubicó en un nivel alto de engagement, implicando que la presencia de dicha variable está presente de forma mayoritaria sobre la muestra, por ende, habiendo un adecuado grado de compromiso y dedicación al desarrollo de sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Para investigaciones futuras, considerar algunas de las siguientes variables moderadoras como nivel de estrés, tipo de trabajo y flexibilidad laboral, con el fin de explicar de manera significativa y relevante la calidad de sueño y el engagement.

SEGUNDA

Utilizar nuevos procesos estadísticos como regresiones logísticas o análisis predictivo con el fin de brindar una explicación más profunda y precisa sobre como la variable de calidad de sueño y el engagement pueden relacionarse.

TERCERA

Considera la posibilidad de introducir políticas de horarios flexibles o trabajo remoto, en caso de que sea factible para la naturaleza de las actividades laborales. Esto podría ayudar a los empleados a manejar mejor su calidad de sueño y, potencialmente, aumentar su nivel de engagement al ofrecerles un mayor control sobre su equilibrio entre trabajo y vida personal.

CUARTA

Considerar programas o actividades que fomenten hábitos de sueño saludables, como ofrecer recursos sobre higiene del sueño, proporcionar espacios para la relajación antes de dormir o brindar asesoramiento individualizado para aquellos que puedan estar lidiando con problemas de insomnio o estrés.

QUINTA

Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, técnicas de reducción del estrés, talleres sobre equilibrio entre vida laboral y personal, entre otros.

SEXTA

Monitorear el nivel de engagement y calidad del sueño de manera periódica, ayudando a detectar factores de riesgos de manera temprana y abordarlos antes de que puedan afectar negativamente el rendimiento laboral y la satisfacción de los empleados.

REFERENCIAS

- Acosta, A. y Manrique, N. (2019). *Actividad física, calidad de sueño y engagement laboral en trabajadores de salud de hospitales de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3161>
- Agudelo, H., Franco, A., Alpi, S., Tobón, S., y Sandín, B. (2008). Trastornos del sueño, salud y calidad de vida: una perspectiva desde la medicina comportamental del sueño. *Suma Psicológica*, 15(1), 217-239. <https://www.redalyc.org/pdf/1342/134212604009.pdf>
- Aguilar, R., Bernín, C., y Peña, M. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. Ciudad de México, México: El manual Moderno S.A. de C.V
- Aguirre, D. (10 de junio de 2019). *Solo un 18% de los trabajadores se encuentran en un alto estado de compromiso y motivación*. Emol. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/06/10/950725/Estudiorevela-que-solo-un-18-de-los-trabajadores-se-encuentra-en-un-alto-estadode-compromiso-y-motivacion.html>
- Amelot, A., Cretolle, C., de Saint, T., Sarnacki, S., Catala, M., y Zerah, M. (2020). Spinal dysraphism as a new entity in V.A.C.TE.R. L syndrome, resulting in a novel acronym V.A.C.TE.R.L.S. *Eur J Pediatr*. 179(7), 11-19. <https://doi.org/10.1007/s00431-020-03609-4>
- American Psychiatric Association (2016) *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5 actualización*. 5a. ed. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor* TES, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Borquez, P. (2015) Calidad de sueño, somnolencia diurna y salud auto percibida en estudiantes universitarios. *Rev. Eureka (Asunción) en Línea*, 8(1), 80-90. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pi=S222

- Borregó, A. (2016). El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_e_n_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Cabrera, G., Francisco, J., Zanazzi, J. y Boaglio, L. (2017). Comparación de potencias en pruebas estadísticas de normalidad, con datos escasos. *Revista Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 4(2).
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/FCEFYN/article/view/16775>
- Buysse, D., Reynolds III, C., Monk, T., Berman, S., y Kupfer, D. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: a new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry research*, 28(2), 193-213.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0165178189900474>
- Cárdenas, T.J y Jaik, A. (2014). *Engagement, ilusión por el trabajo. Un modelo teórico-conceptual*. Ciudad de México, México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Castro, N., y García, S. (2018). Principios éticos rectores de las investigaciones de tercer nivel o grado académico en Ciencias Médicas. *Educación Médica Superior*, 32(2), 1-12.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412018000200026
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.
- Chen, J. y Pujadas, N. (2021). *Engagement laboral y calidad de sueño en trabajadores de una empresa privada de Arequipa en el contexto del covid-19*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20500.12920/11350>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología. Adaptado al Estatuto Nacional y a la Ley 30702 del 21 de diciembre de 2017*.
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educ Medicina*, 19(4), 251-254.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Escobar, C., González Guerra, E., Velasco-Ramos, M., SalgadoDelgado, R., y Angeles-Castellanos, M. (2013). La mala calidad de sueño es factor promotor de obesidad. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*, 4(2),

- 133–142. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-15232013000200007&script=sci_arttext
- Escudero, C. P., Fernández, S. P., Bautista, L. R., Cruz, B. M., y García, F. G. (2018). Calidad de sueño, índice de masa corporal y estrés en trabajadores universitarios. *Revista Médica de la Universidad Veracruzana*, 18(1), 17-29. https://www.uv.mx/rm/num_anteriores/revmedica_vol18_num1/articulos/calidad.pdf
- Fabara, M.(2017). *Motivos de Rotación de personal: Un análisis de la relación entre calidad de sueño, motivación intrínseca y engagement en una Empresa industrial*. Universidad Espiritu Santo. [http://201.159.223.2/bitstream/123456789/2249/1/Fabara Michele paper final.pdf](http://201.159.223.2/bitstream/123456789/2249/1/Fabara_Michele_paper_final.pdf)
- Ferré-Masó, A., Rodríguez-Ulecia, I., y García-Gurtubay, I. (2020). Diagnóstico diferencial del insomnio con otros trastornos primarios del sueño comórbidos. *Atención Primaria*, 52(5), 345-354. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656720300056>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es.
- Flores, E., Miranda, M. y Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Garrosa, E. y Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion12.pdf>
- Gestión. (2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? <https://gestion.pe/tendencias/managementempleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>

- Gil, J. y Castañeda, J. (2005). Una mirada al valor de p en investigación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(3), 414-424. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634308>
- González-García, G., Becerril Carbajal, M. L., y Fonseca Munguía, A. (2018). El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 9(17), 103-118. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200103
- Grimaldo, M., y Bossio, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista latinoamericana de psicología*, 47(1), 50-57. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300066>
- Hartescu L, Morgan K. (2019). Actividad física regular e insomnio: una perspectiva internacional. *Epub* 28 (2), 12-45. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30117220/>
- Heavin, C. (2018). *The role of sleep in boosting resilience and work engagement in the Irish workplace*. Dublin Business School. Ipaes.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. (Vol. 2). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., y Schaufeli, W. B. (2011). The empirical distinctiveness of work engagement and workaholism among hospital nurses in Japan: the effect on sleep quality and job performance. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 13(41), 152-157. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4705841/>
- Lira, D., y Custodio, N. (2018). Los trastornos del sueño y su compleja relación con las funciones cognitivas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 81(1), 20-28. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S003485972018000100004&script=sci_arttext&tlng=en
- López, V. y Orellana, M. (2013). *Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, 2013*. Universidad Austral de Chile. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2013/fml864f/doc/fml864f.pdf>

- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1° edición). Universitat Autònoma de Barcelona.
<https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Martínez, M. (2009). La vinculación psicológica en el trabajo (engagement), el síndrome de quemarse por el trabajo y el clima organizacional en un grupo de empleados en Puerto Rico [versión electrónica]. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 28(1), 7-15.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/83/83#>
- Martínez, O., Montalván, O., Y Betancourt, Y. (2019). Trastorno de insomnio. Consideraciones actuales. *Rev. Med. Electron* 41(2), 1684 – 1824.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v41n2/1684-1824-rme-41-02-483.pdf>
- Medina-Chávez, J. (2014). Guía de práctica clínica Diagnóstico y tratamiento del insomnio en el adulto mayor. *Revista Médica México Seguro Social*, 108-19.
- Mercer (2020). *Tendencias Globales de Talento 2020*.
<https://www.latam.mercer.com/newsroom/tendencias-globales-de-talento2020.html>
- Moreno, J. P. S., y Ariza, D. A. M. (2018). Calidad de sueño del personal de enfermería. *Ciencias de la Salud*, (16), 75-86.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. Organización Internacional del trabajo.
https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Palacio, C., Toro, A. (2018). *Psiquiatría*. 6ta ed. Medellín: Ecoe ediciones
- Pereyra, L. E. (Ed.). (2020). *Metodología de la investigación*. México: Klik.
- Ramírez, J. (2019). Metodología de la Investigación. *Revista Manuela Ramírez*, 38(1), 51-62.
<https://demo.publicknowledgeproject.org/pkpschool/ojs3/index.php/ramirez/article/view/548>
- Rodríguez González-Moro, M. T., Gallego-Gómez, J. I., Vera Catalán, T., López López, M. L., Sánchez, M., y Simonelli-Muñoz, A. J. (2018, December).

- Somnolencia diurna excesiva e higiene del sueño en adultos trabajadores de España. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* 41,(3) 329-338. Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113766272018000300329&script=sci_arttext&lng=en
- Rodríguez, S. (2022). Asociación de calidad del sueño y somnolencia con compromiso laboral en personal de salud. [Tesis de doctorado, Universidad Veracruzana, México].
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/52239/RodriguezRodriguezSandra.pdf?sequence=1>
- Rosales, J., Espinoza, J., Posadas, L., Romero, L. y Pinedo, E. (2022). Compromiso y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210 - 224
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6068/E.Pinedo_RUS_Articulo_spa_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Recuperado de <http://www.cop.es/papeles>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España: Alianza Editorial S. A.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Sánchez-Sellero, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36, 109-131.
<https://www.scielo.br/j/se/a/7hXDcZm4mwNss8zY5LzrZDH/abstract/?lang=es>
- Sarraís, F., y De Castro, P. (2007). El insomnio. *Anales Sis San Navarra* 30(1), 121-34.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1137-66272007000200011&script=sci_abstract
- Schaufeli, W. B. (2014). *What is engagement? Employee engagement in theory and practice*. Routledge.

- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. *Journal of Occupational Health Psychology*.
<http://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 71-92
- Schleupner, R. y Kuhnel, J. (2021). Fueling Work Engagement: The Role of Sleep, Health and Overtime. *Laboral psychological* 2(1), 15-21.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.592850/full>
- Thun, E., Bjorvatn, B., Akerstedt, T., Moen, B., Waage, S. y Molde, H. (2016). Trajectories of sleepiness and insomnia symptoms in Norwegian nurses with and without night work and rotational work. *Chronobiol Int* 33(5), 480-9.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27030964/>
- Torrens, I., Ortuño, M., Guerra, J., Esteva, M., y Lorente, P. (2016). Actitudes ante el insomnio de los médicos de AP de Mallorca. *Atención Primaria* 48(6), 374-82. <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v30s1/11.pdf>
- Torres, L. F. A., Taype, K. R. P., y Castro, L. Q. (2021). Calidad de sueño y antojo por azúcares en médicos residentes durante la pandemia de COVID-19 en el Perú. *Neurología Argentina*, 13(1), 7-13.
- Torres, R. H. S. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación*. U. Externado de Colombia
- Vanegas, D. C., Amórtegui, G. A., y Ortiz, V. B. (2021). Calidad del sueño en el personal administrativo de la Fundación Universitaria del Área Andina. *Documentos de trabajo Areandina*, (1).
<https://revia.areandina.edu.co/index.php/DT/article/view/1974>
- Vega, A. M. R., Suquilanda, W. A. H., Romero, R. R. N., Marín, M. G. Á., Jaramillo, M. I. T., Quezada, J. L. H., y Montaña, K. M. A. (2019). Cambios cardiometabólicos en trabajadores del área de la salud: papel de la disrupción del sueño. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 230-236.
<https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775020/170263775020.pdf>

- Vicente-Herrero, M. T., Capdevila-García, L., Bellido-Cambrón, M. D. C., Ramírez-Íñiguez de la Torre, M. V., y Lladosa-Marco, S. (2018). Apnea obstructiva del sueño valorada con los cuestionarios Epworth y Stop-Bang y su relación con síndrome metabólico. *Medicina interna de México*, 34(3), 373-380. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018648662018000300004&script=sci_arttext
- Zamorano, B., Velázquez, Y., Peña, F., Ruiz, L., Monreal, Ó., Parra, V., y Vargas, J. (2019). *Exposición al ruido por tráfico vehicular y su impacto sobre la calidad del sueño y el rendimiento en habitantes de zonas urbanas. Estudios demográficos y urbanos*, 34(3), 601-629. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186721020190003000601

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE E ÍTEMS	MÉTODO
Calidad de sueño y Engagement laboral en personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.	¿De qué manera la calidad de sueño afecta al engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023?	<p>Existe relación significativa entre la calidad de sueño y el engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.</p> <p>Específicos</p> <p>H1. Existen altos niveles de la calidad de sueño en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.</p> <p>H2. Existen altos niveles de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.</p> <p>H3. Existe relación entre la calidad de sueño y la dimensión de vigor de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.</p> <p>H4. Existe relación entre la calidad de sueño y la dimensión dedicación de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023.</p> <p>H5. Existe relación entre la calidad de sueño y la dimensión absorción de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la calidad de sueño y el engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la calidad de sueño en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023. 2. Identificar el nivel de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023. 3. Comprobar la relación de la calidad de sueño y la dimensión de vigor de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023. 4. Determinar la relación de la calidad de sueño y la dimensión dedicación de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023. 5. Analizar la relación de la calidad de sueño y la dimensión absorción de engagement en el personal de fuerzas armadas del Callao, 2023. 	<p>Variable 1: Calidad de sueño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad subjetiva de sueño: 1 • Latencia del sueño: 2 • Duración del sueño: 3 • Eficiencia de sueño habitual: 4, 5, 6 • Uso de medicación para dormir: 7, 8 • Disfunción diurna: 9 • Perturbaciones del sueño: 10 <p>Variable 2: Engagement laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor: 1, 2, 3, 4, 5 • Dedicación: 6, 7, 8, 9, 10 • Absorción: 11, 12, 13, 14, 15 	<p>Tipo y Diseño</p> <p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica • Diseño: No experimental • Correlacional • transversal <p>Población, muestra y muestreo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 404 trabajadores • Muestra: 404 Trabajadores • Muestreo: No probabilístico por conveniencia <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Índice de calidad de sueño de Pittsburgh • Utrecht Work Engagement Scale

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valor final
Calidad de sueño	Flores et al., (2015), definen como un desorden en el sueño que puede provocar un malestar físico y emocional, formando un deterioro académico, social, educativo y laboral, alterando en la conducta y el funcionamiento positivo del cuerpo.	La variable fue medida por las dimensiones de Calidad de sueño subjetivo, latencia del sueño, duración del sueño, eficiencia del sueño, uso de medicamentos para dormir, disfunción diurna y perturbaciones del sueño, el cual se utilizó una escala de medición ordinal; la puntuación se dio por cada componente, por ejemplo para el componente 1= puntuación del ítem 9; para el componente 2= puntuación ítem 2 + puntuación ítem 5a; componente numero 3 = total ítem 4; componente 4= total# horas dormido / # horas en cama x100; componente 5 # de puntuaciones de 5b a 5i; componente 6= suma de puntuaciones ítem 6; componente 7= suma de puntuaciones ítem + total ítem 8.	Calidad subjetiva de sueño	Valorar la calidad de sueño	1	Ordinal
			Latencia del sueño	Demorar y tener problemas para dormir	2	
			Duración del sueño	Tiempo en el que uno duerme.	3	
			Eficiencia de sueño habitual	Dormir en la noche Hábitos de sueño	4, 5, 6	
			Uso de medicación para dormir	Automedicación o usar receta.	7, 8	
			Disfunción diurna	Cansancio y sueño	9	
			Perturbaciones del sueño	Problemas y perturbaciones por acompañar	10	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valor final
Engagement	Para Aguilar et al. (2015), definen a esta variable como un estado de compromiso en donde los colaboradores tiene la capacidad de detectar el problema, recopilar y dar soluciones creativas y novedosas en el instante.	El engagement se midió por 15 ítems que evaluaron 3 dimensiones que son: vigor, absorción y dedicación, en donde la calificación fue desde 1 a 5 puntos respectivamente.	Vigor	Energía y voluntad Persistencia	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
			Dedicación	Entusiasmo Actitud e inspiración Orgullo	6, 7, 8, 9, 10	
			Absorción	Inmerso en el trabajo Dificultad para dejar el trabajo	11, 12, 13, 14, 15	

Anexo 3: Instrumentos

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Schaufeli y Bakker (2003)

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan en el trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: Algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.						
2. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.						
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.						
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades.						
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.						
6. Mi trabajo está lleno de retos.						
7. Mi trabajo me inspira.						
8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.						
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.						
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.						
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.						
12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.						
13. Me "dejo llevar" por mi trabajo.						
14. Estoy inmerso en mi trabajo.						
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						

Índice de calidad de sueño de Pittsburgh

(Royuela y Macías, 1997; Luna-Solis, 2015)

Las siguientes preguntas solo tienen que ver con sus hábitos de sueño durante el último mes. En sus respuestas debe reflejar cuál ha sido su comportamiento durante la mayoría de los días y noches del pasado mes. Por favor, conteste a todas las preguntas.

1. Normalmente ¿Cuál ha sido su hora de irse a acostar? _____
2. Normalmente ¿Cuánto tiempo habrá tardado en dormirse en las noches? _____
3. Habitualmente ¿A qué hora se levantó de la cama por la mañana? _____
4. En promedio, ¿Cuántas horas efectivas ha dormido por noche? _____

5. ¿Cuántas veces ha tenido problemas para dormir a causa de (Marque con una X la casilla)	Ninguna vez en las últimas 4 semanas	Menos de una vez a la semana	Uno o dos veces a la semana	Tres o más veces a la semana
a. No poder quedarse dormido (a) en la primera media hora				
b. Despertarse durante la noche o la madrugada				
c. Tener que levantarse temprano para ir al baño				
d. No poder respirar bien				
e. Toser o roncar ruidosamente				
f. Sentir frío				
g. Sentir demasiado calor				
h. Tener pesadillas o "malos sueños"				
i. Sufrir dolores				
j. Otras razones				

6. En las últimas 4 semanas	Ninguna vez en las últimas 4 semanas	Menos de una vez a la semana	Uno o dos veces a la semana	Tres o más veces a la semana
6.1 ¿Cuántas veces habrá tomado medicinas para dormir por su cuenta?				
6.2 ¿Cuántas veces habrá tomado medicinas para dormir recetadas por el médico?				

7. En las últimas 4 semanas	Ninguna vez en las últimas 4 semanas	Menos de una vez a la semana	Uno o dos veces a la semana	Tres o más veces a la semana
7.1 ¿Cuántas veces ha sentido somnolencia (o mucho sueño), cuando conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad?				
7.2 ¿Ha representado para usted mucho problema el “mantenerse despierto(a)” conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad?				

	Nada	Poco	Regulado moderado	Mucho
8. ¿Qué tanto problema ha tenido para mantenerse animado(a) al llevar sus tareas o actividades (acepte una respuesta)?				

	Bastante bueno	Bueno	Malo	Bastante malo
9. ¿Cómo valoraría o calificaría la calidad de sueño?				

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad:	
Sexo:	

Antes de comenzar, marca con una X las siguientes preguntas:	SI	NO
1. Cuando era niño(a) ¿Hacía inmediatamente lo que le decían, sin enojarse?		
2. ¿Se pone a veces malhumorado(a)?		
3. ¿Se ríe a veces de chistes groseros?		
4. ¿Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?		
5. ¿Alardea un poco a veces?		
6. ¿Contesta siempre un mensaje, tan pronto como puede, después de haberla leído?		
7. ¿Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy?		
8. ¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?		
9. ¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?		

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 7 de noviembre de 2022

CARTA INV.N°644-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

RAÚL ARMANDO CRUZADO CASANOVA

Jefe del Área de Factores Humanos

FUERZA AÉREA DEL PERÚ - GRUPO AÉREO N°8

Av. Elmer Faucett s/n, Base FAP - Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **PALMA VALDEZ, JOHANA ELSA VICTORIA** con DNI N° 77796087 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001222331 y **HERRERA PANTOJA, SULEMA YUNELA** con DNI N° 70662262 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7001208114 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**CAUIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2022**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año De La Unidad La Paz Y El Desarrollo"

Los Olivos, 03 de abril del 2023

CARTA INV. N°131 -2023/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

RAÚL ARMANDO CRUZADO CASANOVA

Jefe de Área de Factores Humanos

FUERZA AÉREA DEL PERÚ

Grupo Aéreo N°8 -Av. Elmer Faucett S/N, Base Fap - Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **PALMA VALDEZ, JOHANA ELSA VICTORIA** con DNI N°77796087 con código de matrícula N°7001222331 y **HERRERA PANTOJA, SULEMA YUNELA** con DNI N°70662262, con código de matrícula N°7001208114 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2022**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.


En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.

Solicitud de consentimiento de uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale UWES de Wilmar Schaufeli

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°641- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 7 de noviembre de 2022

Autor:

- **Wilmar B. Schaufeli**



Presente.-
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **PALMA VALDEZ, JOHANA ELSA VICTORIA** con DNI N° 77796087, con código de matrícula N° 7001222331 y **HERRERA PANTOJA, SULEMA YUNELA** con DNI N° 70662262, con código de matrícula N° 7001208114 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "**CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2022**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Maduca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Solicitud de consentimiento de uso del cuestionario Utrecht Work
Engagement Scale UWES de Arnold B. Bakker**



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°642- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 7 de noviembre de 2022

Autor:

- **Arnold B. Bakker**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **PALMA VALDEZ, JOHANA ELSA VICTORIA** con DNI N° 77796087, con código de matrícula N° 7001222331 y **HERRERA PANTOJA, SULEMA YUNELA** con DNI N° 70662262, con código de matrícula N° 7001208114 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2022**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Solicitud de consentimiento de uso del cuestionario Pittsburgh Sleep Quality

Index de Buysse



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

CARTA N°643- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 7 de noviembre de 2022

Autor:

- Buysse DJ

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **PALMA VALDEZ, JOHANA ELSA VICTORIA** con DNI N° 77796087, con código de matrícula N° 7001222331 y **HERRERA PANTOJA, SULEMA YUNELA** con DNI N° 70662262, con código de matrícula N° 7001208114 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2022**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Pittsburgh Sleep Quality Index**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

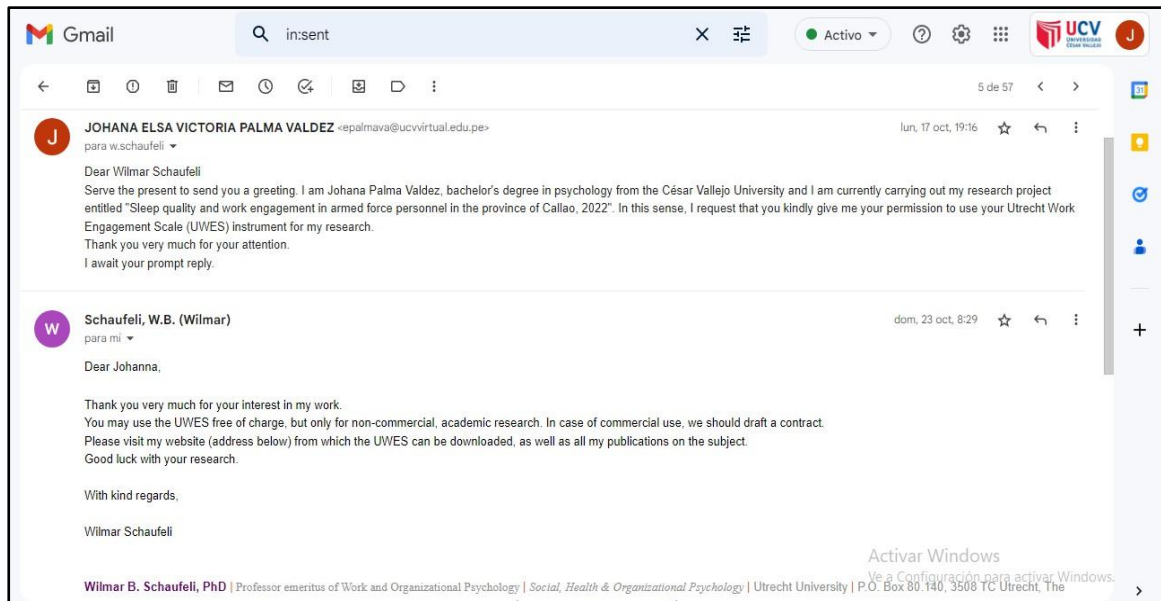


Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de uso del instrumento

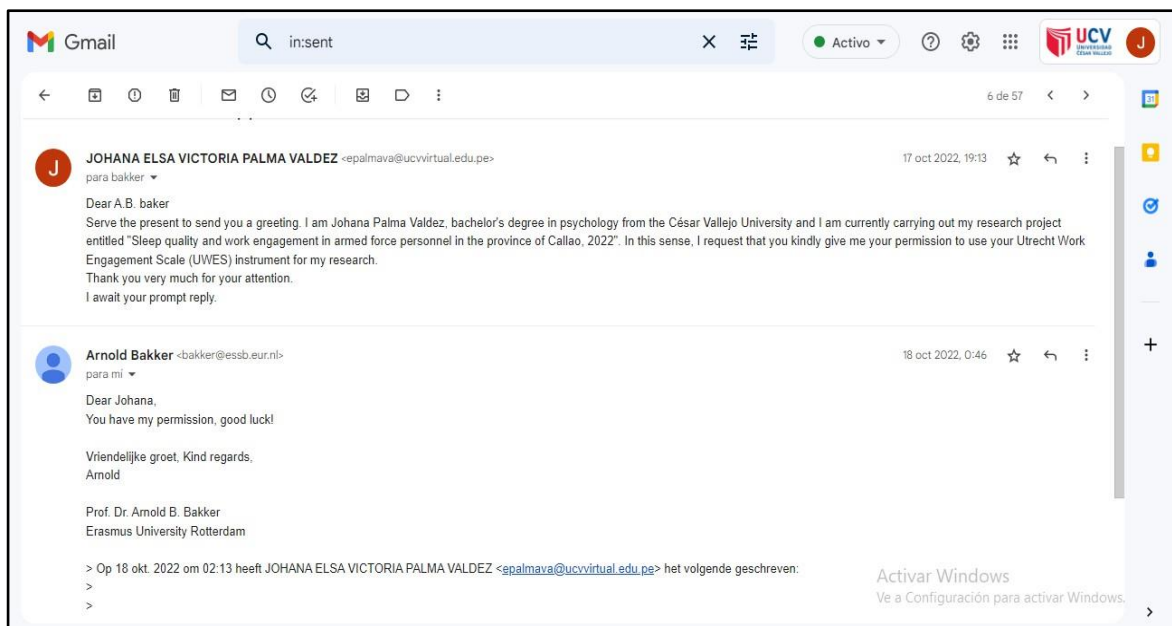
Consentimiento de uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale

UWES de Wilmar Schaufeli

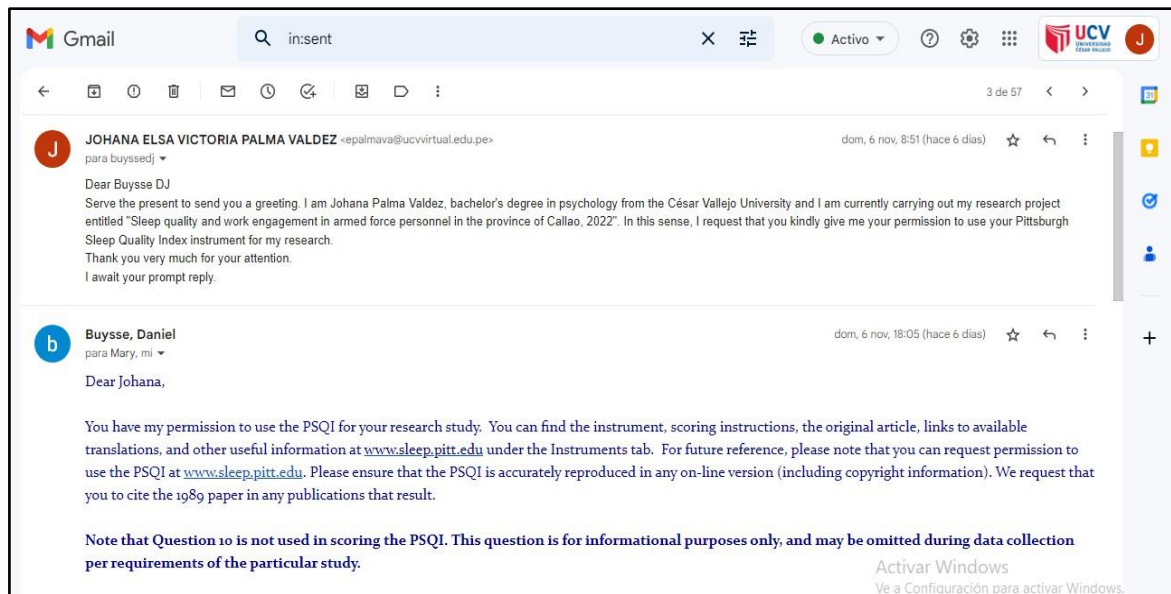


Consentimiento de uso del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale

UWES



Consentimiento de uso del cuestionario Pittsburgh Sleep Quality Index de Buysse



Anexo 9: Consentimiento informado o asentimiento

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Calidad de sueño y engagement laboral en personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023

Investigadoras:

- Herrera Pantoja, Sulema Yunela (orcid.org/0000-0001-7372-4243)
- Palma Valdez, Johana Elsa Victoria (orcid.org/0000-0002-4671-1014)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Calidad de sueño y engagement laboral en personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023”, cuyo objetivo es: analizar la relación de la calidad de sueño y el engagement en el personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pre grado, de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Calidad de sueño y engagement laboral en personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023,”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución armada.
Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Herrera Pantoja, Sulema Yunela, email: Sherrerapa@ucvvirtual.edu.pe y Palma Valdez, Johana Elsa Victoria, email: epalmava@ucvvirtual.edu.pe

Así mismo, Docente asesor Dr. Caller Luna, Juan Bautista, email: jcallerl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:.....

Fecha y hora:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, la Srta. Herrera Pantoja, Sulema Yunela y la Srta. Palma Valdez, Johana Elsa Victoria, estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Calidad de sueño y Engagement laboral en personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023” y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Utrecht Work Engagement Scale e Índice de Calidad de Sueño de Pittsburgh**. De aceptar participación en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Herrera Pantoja Sulema Yunela

Atte. Palma Valdez, Johana Elsa Victoria

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Calidad de sueño y Engagement laboral en personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023**” de las señoritas Herrera Pantoja, Sulema Yunela y Palma Valdez, Johana Elsa Victoria, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 10: Resultados prueba piloto Cuestionario UWES

Tabla 1

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la escala UWES, para la variable engagement

Muestra total (n= 110)	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental		
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
Modelo original (autor) 15 ítems	-	0.03	-	.870	.910	-	.900
Modelo de la muestra sin reespecificar	3.18	0.142	0.082	0.976	0.968	0.963	0.954
Modelo reespecificado eliminando ítems (1,3,4,5,9,10)	0.39	0.000	0.089	0.977	1.000	1.114	0.952
<i>Valores aceptables</i> <i>(Escobedo et al., 2016)</i>	≤ 3	≤ .05	≤ .05	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; GFI= Índice de bondad de ajuste; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice normado de ajuste.

En la tabla 1 se evidencian buenos valores en el ajuste incremental del modelo original del autor con 15 ítems; sin embargo un error de aproximación cuadrático medio lejos del rango esperado así como el índice de bondad de ajuste ($\leq .05$; $\geq .90$), sin embargo al analizar en un primer momento el modelo sin reespecificar también de 15 ítems en una muestra de 110 trabajadores, se evidenció cargas en el ajuste incremental óptimos ($\geq .90$), según los niveles propuestos por Escobero et al. (2016), pero se muestran niveles no tan aceptables para el ajuste absoluto en el RMSEA, SRMR y X²/gl los cuales se alejaron bastante de los valores esperados ($\leq .03$ y $\leq .05$); sin embargo al eliminar los ítems 1,3,4,5,9,10 en un modelo reespecificado de 9 ítems se evidenció un ajuste incremental mayor a .90 por lo que mostró excelente ajuste, también el valor de X²/gl se ajustó a los valores

esperados ($\leq .03$), así como un RMSEA menor a 0.05, sin embargo un SRMR no ajustado a lo esperado, por lo tanto se evidencia que un modelo de 9 ítems sería óptimo para esta investigación.

Tabla 2

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's de la Escala UWES – 9.

Dimensión	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Vigor	5	0.862	0.846
Dedicación	5	0.867	0.869
Absorción	5	0.791	0.795
General	15	0.917	0.913

En la tabla 2 se evidencia valores cercanos al 0.7.90 en sus dimensiones respecto al alfa de Cronbach y mayores al 0.790 en el coeficiente Omega de Mc Donald, sin embargo, en la escala general muestra valores mayor a 0.90 lo que indicaría un nivel alto de confiabilidad y robustes en la consistencia interna de la escala UWES (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020).

Tabla 3*Análisis estadístico de los ítems de la escala UWES, para la variable engagement*

Ítems	M	DE	α^1	α^2	IHC	Si se elimina el ítem		h^2	Aceptable
						α	ω		
1	5.13	1.12	-2.10	6.58	0.69	0.91	0.91	0.32	NO
2	4.85	1.27	-1.75	3.67	0.59	0.91	0.91	0.32	SI
3	5.14	1.15	-2.17	6.33	0.71	0.91	0.90	0.37	NO
4	5.41	1.05	-3.06	12.13	0.70	0.91	0.91	0.39	NO
5	5.32	1.01	-2.94	12.51	0.76	0.91	0.90	0.40	NO
6	4.81	1.49	-1.70	2.80	0.57	0.91	0.91	0.40	SI
7	5.14	1.19	-2.05	5.35	0.73	0.91	0.90	0.42	SI
8	5.10	1.20	-1.93	4.70	0.76	0.91	0.90	0.43	SI
9	5.36	1.06	-2.81	10.60	0.67	0.91	0.91	0.51	NO
10	5.27	1.07	-2.70	10.09	0.69	0.91	0.91	0.59	NO
11	4.19	1.90	-0.94	-0.31	0.44	0.92	0.92	0.60	SI
12	4.91	1.35	-1.85	3.75	0.66	0.91	0.91	0.60	SI
13	4.52	1.70	-1.33	0.89	0.59	0.91	0.91	0.64	SI
14	5.07	1.23	-2.12	5.28	0.61	0.91	0.91	0.66	SI
15	4.97	1.38	-1.90	3.74	0.55	0.91	0.91	0.79	SI

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; α^1 : coeficiente de asimetría de Fisher; α^2 : coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h^2 : Comunalidad.

En esta tabla se evidencian valores con cargas positivas en el índice de homogeneidad, mayores a 0.44 lo que indicaría una medición adecuada de ítems con respecto a la escala, así mismo la correlación entre ítems presentó valores altos, lo que demostraría buenos valores en las características de los ítems, sin embargo, algunos ítems no mostraron buenos valores en su curtosis, como ítems 1,2,4,5,9,10, dando paso a probar una reespecificación del modelo original.

Escalas de Índice de calidad de sueño de Pittsburgh Tabla 4

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la Escala Índice de calidad de sueño de Pittsburgh.

Muestra total (n= 110)	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental		
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI	NFI
Modelo de la muestra sin reespecificar	0.44	0.000	0.107	0.990	1.000	1.149	0.938
Modelo Reespecificado eliminando los componentes 6 y 7	0.20	0.000	0.090	0.994	1.000	1.752	0.950
<i>Valores aceptables</i>							
<i>(Escobedo, Hernández y Martínez, 2016)</i>							
	≤ 3	≤ .05	≤ .05	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; GFI= Índice de bondad de ajuste; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice normado de ajuste.

En la tabla 4, se evidencia buenos valores del modelo de la muestra sin reespecificar en el ajuste incremental de la muestra sin reespecificar de 110 trabajadores, sin embargo un error de aproximación cuadrático medio lejos del rango esperado ($\leq .05$), según los niveles propuestos por Escobero et al. (2016), pero se muestran niveles no tan aceptables para el ajuste absoluto en el SRMR y se alejaron bastante de los valores esperados ($\leq .05$); sin embargo al eliminar los ítems 6 y 7 en un modelo reespecificado se evidenció un ajuste incremental mayor a .90 por lo que mostró excelente ajuste, también el valor de X²/gl se ajustó a los valores esperados ($\leq .03$), así como un RMSEA menor a 0.05, sin embargo un SRMR no ajustado a lo esperado, por lo tanto se evidencia que un modelo reajustado sería óptimo para esta investigación.

Tabla 5

Evidencias de consistencia interna con alfa de Cronbach's y Omega de McDonald's de la Escala Índice de calidad de sueño de Pittsburgh.

Componentes	# Elementos	Cronbach's α	McDonald's ω
Calidad subjetiva de sueño		0.659	0.681
Latencia del sueño		0.642	0.686
Duración del sueño		0.652	0.694
Eficiencia de sueño habitual		0.685	0.703
Uso de medicación para dormir		0.642	0.596
Disfunción diurna		0.662	0.682
Calidad subjetiva de sueño		0.609	0.585
General		0.686	0.707

En los resultados se muestra un valor aceptable de consistencia interna del coeficiente de alfa de Cronbach obtuvo valores en sus componentes, mayores a 0.60, siendo aceptables en el alfa de Cronbach y valores mayores a 0.60 en el omega de McDonald, mostrando una consistencia aceptable; también en la variable general en la variable los valores resultados mayores a 0.68 indicaron un nivel aceptable de confiabilidad en el alfa de Cronbach y Omega de McDonald (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020).

Tabla 6

Análisis estadístico de los factores de la Escala Índice de calidad de sueño de Pittsburgh.

Componentes	M	DE	g ¹	g ²	IHC	Si se elimina el ítem		h ²	Aceptable
						α	ω		
1	0.89	0.70	0.32	-0.30	0.37	0.66	0.68	0.54	SI
2	1.14	0.93	0.55	-0.48	0.43	0.64	0.69	0.57	SI
3	1.15	0.78	0.46	0.07	0.40	0.65	0.69	0.59	SI
4	2.88	0.32	-2.40	3.82	0.29	0.69	0.70	0.59	SI
5	1.13	0.59	-0.04	-0.19	0.48	0.64	0.60	0.70	SI
6	0.46	1.15	3.02	9.71	0.40	0.66	0.68	0.70	NO
7	1.07	1.11	2.55	12.98	0.53	0.61	0.59	0.76	NO

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h²: Comunalidad.

En la tabla 6 se evidencian cargas mayores a 0.30 en el índice de homogeneidad de los ítems analizados, así como correlaciones entre ítems bastante aceptables, sin embargo, los componentes 6 y 7 mostraron valores no adecuados en el coeficiente de curtosis, indicando que no todos los ítems mostrarían una adecuación importante.

Anexo 11: Sintaxis del programa usado JAMOVİ 2.3.18

Normalidad

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(TOTAL_UWES, TOTAL_SUEÑO, vigor, DEDICACIÓN,  
  ABSORCIÓN),  
  mean = FALSE,  
  median = FALSE,  
  sd = FALSE,  
  min = FALSE,  
  max = FALSE,  
  sw = TRUE)
```

Correlación entre la calidad de sueño y engagement

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(TOTAL_SUEÑO, TOTAL_UWES),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  hypothesis = "pos")
```

Correlación entre la calidad de sueño y las dimensiones de engagement

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(TOTAL_SUEÑO, vigor, DEDICACIÓN, ABSORCIÓN),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE)
```

Niveles de calidad de sueño

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = PITSBURG_sueño,  
  freq = TRUE,  
  desc = "rows")
```

Niveles de engagement

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = Engagement,  
  freq = TRUE,  
  desc = "rows")
```

Anexo 12: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación



HERRERA PANTOJA SULEMA YUNELA

 Fecha de última actualización: 03-09-2022

 0000-0001-7372-4243	 Fecha: 09/09/2022
---	---



PALMA VALDEZ JOHANA ELSA VICTORIA

 Fecha de última actualización: 21-07-2023

 0000-0002-4671-1014	 Fecha: 09/09/2022
--	--

ANEXO 13: Ecuaciones de búsqueda

Refinación de búsqueda	Web of Science Scopus Dialnet Frontiers Scielo Redalyc
Ubicación de los descriptores OR	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Ubicación de los descriptores AND	En artículo, título, resumen o palabras claves.
Periodo de tiempo	2019 – 2023
Áreas de investigación	Psicología
Tipo de documento	Artículo
idiomas	Español
Nombre de los descriptores en general	((engagement) AND (Calidad de sueño) AND (compromiso organizacional))

Anexo 14: Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HERRERA PANTOJA SULEMA YUNELA, PALMA VALDEZ JOHANA ELSA VICTORIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOHANA ELSA VICTORIA PALMA VALDEZ DNI: 77796087 ORCID: 0000-0002-4671-1014	Firmado electrónicamente por: EPALMAVA el 09-07-2023 22:59:53
SULEMA YUNELA HERRERA PANTOJA DNI: 70662262 ORCID: 0000-0001-7372-4243	Firmado electrónicamente por: SHERRERAPA el 09-07-2023 23:02:01

Código documento Trilce: TRI - 0581202

Anexo 15: Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALLER LUNA JUAN BAUTISTA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CALIDAD DE SUEÑO Y ENGAGEMENT LABORAL EN PERSONAL DE LA FUERZA ARMADA, PROVINCIA DEL CALLAO, 2023", cuyos autores son HERRERA PANTOJA SULEMA YUNELA, PALMA VALDEZ JOHANA ELSA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 09 de Julio del 2023


Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALLER LUNA JUAN BAUTISTA DNI: 07143496 ORCID: 0000-0001-6623-246X	Firmado electrónicamente por: JCALLERL el 12-07- 2023 22:49:37

Código documento Trilce: TRI - 0581199

Activar M



Anexo 16: Print del turnitin

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Calidad de sueño y Engagement laboral en personal de la fuerza armada, provincia del Callao, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Herrera Pantoja, Sulema Yunela (orcid.org/0000-0001-7372-4243)
Palma Valdez, Johana Elsa Victoria (orcid.org/0000-0002-4671-1014)

ASESOR:

Dr. Caller Luna, Juan Bautista (orcid.org/0000-0001-8823-248X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional

14

ETS