

Evaluación del Bienestar Laboral y su relación con Compromiso afectivo con la organización y Work engagement en las Fuerzas Armadas

Athenea Nalda Díaz

Tutora: Dra. Gladys Rolo González

**Trabajo de Fin de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de
Recursos Humanos.**

Universidad de La Laguna

Curso académico 2023-2024

Índice

1. Introducción	5
2. Método	10
2.1 Participantes	10
2.2 Diseño	12
2.3 Instrumentos	12
2.4 Procedimiento	13
3. Resultados	14
4. Discusión	21
5. Referencias	24

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la relación entre el Compromiso afectivo con la organización, el Work engagement, la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico en una muestra de militares de las Fuerzas Armadas (FAS) destinados en la Subdelegación de Defensa en Santa Cruz de Tenerife. Se realizó un estudio con 14 participantes militares de diferentes escalas (Oficiales, Suboficiales, Tropa y Marinería). Para medir Compromiso afectivo con la organización se utilizó el Cuestionario de Identificación Organizacional (OIQ), para Work engagement se utilizó la versión corta en español de Utrecht Work Engagement Survey (UWES), la Satisfacción laboral se midió con la sub-escala de satisfacción general del Cuestionario de Diagnóstico del Puesto (JDS) y el Bienestar psicológico se midió con el Índice de Felicidad de Pemberton (PHI). Los resultados muestran relaciones significativas entre el Compromiso afectivo y la Satisfacción laboral, así como entre el Work engagement y el Bienestar psicológico. También se aprecia una tendencia entre los participantes con más antigüedad en las Fuerzas Armadas a presentar mayores niveles de Satisfacción laboral, Compromiso afectivo y Work engagement. Por otro lado, aquellos que pertenecen a la escala de Suboficiales muestran un mayor Bienestar psicológico y niveles más altos de Work engagement en comparación con las demás escalas.

Palabras clave: Compromiso afectivo, Work engagement, Satisfacción laboral, Bienestar psicológico, Fuerzas Armadas

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between Affective Commitment to the organization, Work Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-being in a sample of military personnel from the Armed Forces (FAS) stationed at the Defense Sub-delegation of Santa Cruz de Tenerife. A study was conducted with 14 military participants from different ranks (Officers, Non-commissioned Officers, Enlisted Personnel, and Seamen). Affective commitment to the organization was measured using the Organizational Identification Questionnaire (OIQ), Work engagement was assessed using the short version in Spanish of the Utrecht Work engagement Survey (UWES), Job satisfaction was measured with the general satisfaction subscale of the Job Diagnostic Survey (JDS), and Psychological well-being was assessed using the Pemberton Happiness Index (PHI). The results reveal significant relationships between Affective commitment and Job satisfaction, as well as between Work engagement and Psychological well-being. Additionally, a trend is observed among participants with more experience in the Armed Forces to present higher levels of Job satisfaction, Affective commitment, and Work engagement. On the other hand, those belonging to the Non-commissioned Officer rank show higher Psychological well-being and higher levels of Work engagement compared to other ranks.

Keywords: Affective commitment, Work engagement, Job satisfaction, Psychological well-being, Armed Forces

1. Introducción

Durante siglos se ha evidenciado que en la profesión militar la satisfacción laboral era una variable no aplicable, debido a la manera en que los ejércitos planteaban tradicionalmente sus procedimientos y directrices. La idea de inconformidad, insatisfacción o que el ambiente laboral en el ejército pudiese generar repercusiones negativas en sus miembros se ha visto como sinónimo de debilidad, ya que la rudeza ha sido característica durante muchos años. En la actualidad, con los avances de los estudios de la psicología en el campo militar, se ha establecido que la satisfacción laboral es una variable que también se aplica a los militares y que debe ser fomentada y promovida (Topa y Moriano, 2012).

El propósito de este trabajo fin de máster es evaluar la relación de variables como el Compromiso afectivo con la organización y el Work engagement con la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico en una muestra de militares desde una perspectiva positiva enfocada en promover y/o mejorar el bienestar y la calidad de vida de los militares.

Esta perspectiva busca resaltar la importancia de las variables mencionadas en el contexto laboral de las Fuerzas Armadas (en adelante FAS), reconociendo su impacto tanto a nivel individual como organizacional ya que los trabajadores que se sienten implicados (“engaged”) en el puesto y en el cuerpo al que pertenecen, y están emocionalmente vinculados e identificados con su puesto de trabajo, se muestran dispuestos a hacer esfuerzos adicionales en la organización (Berardi, 2022), presentan un mayor compromiso, mejor adaptabilidad, desempeño, trabajo en equipo y resistencia al estrés, además de una mejora en la satisfacción (Rodríguez y Bakker, 2009; Godoy, 2020). A su vez, la satisfacción laboral en el ámbito militar puede influir en el bienestar psicológico y emocional (Rivera et al., 2018).

El concepto de satisfacción laboral ha evolucionado de acuerdo a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores (Saavedra y Delgado, 2020). A medida que se estudia el comportamiento humano a nivel laboral y organizacional se han establecido múltiples conceptos de acuerdo a diferentes contextos y autores, pero todos ellos convergen en que la satisfacción laboral se basa en la relación que tiene el trabajador con su puesto de trabajo y con su ambiente laboral (Díaz et al., 2023).

La satisfacción laboral ha sido definida por múltiples autores y desde diferentes perspectivas. Así, Staw y Ross (1985) señalan que la satisfacción laboral es la concordancia entre el puesto de trabajo y la persona. Mientras que Arnedo y García (2013) afirman que la satisfacción laboral no tiene una definición exacta ya que esta dependerá de la teoría que se aplique para conceptualizar dicho concepto. Por su parte, Hegney et al. (2006) señalan que la satisfacción laboral está determinada por la interacción entre el trabajador con el resto del personal de la organización y las características propias del ambiente de trabajo. En resumen, a partir de las definiciones anteriores, la satisfacción laboral se refiere al bienestar y contenido percibido por cada individuo sobre las condiciones laborales, el ambiente de trabajo, las relaciones con los compañeros, el nivel de autonomía, y las oportunidades de desarrollo, entre otros aspectos relevantes del trabajo.

Se han implementado diversas teorías explicativas de la satisfacción laboral y cómo ésta repercute en la productividad y motivación del individuo (Vargas y Flores, 2019). Una de las teorías más conocidas es la denominada Motivación-Higiene de Herzberg et al. (1959, citado por Cuesta, 2020) donde se establecen dos factores que convergen para poder determinar la satisfacción laboral. Específicamente se plantean dos categorías de necesidades independientes, una que influye de manera directa y otra de manera indirecta. La primera categoría se relaciona con los factores motivadores o satisfactorios, que tienen como objetivo el contenido del trabajo y de la actividad a realizar, como el reconocimiento, el progreso, el propio trabajo, las posibilidades de desarrollo, las responsabilidades, y las recompensas ya sean económicas o personales, entre otros factores (Hualcas, 2021). La segunda categoría comprende los factores higiénicos o insatisfactorios, que pueden repercutir de manera negativa en el desarrollo del individuo a nivel laboral. Incluye, entre otros, las políticas de la organización, el sentido de pertenencia, las relaciones con los compañeros, las relaciones con sus jefes y/o subordinados, el ambiente laboral, o la calidad del empleo.

Otra teoría a tomar en consideración es el Modelo de Características del Puesto desarrollada por Hackman y Oldham (1974) cuyo principal objetivo es hacer que el trabajo sea intrínsecamente motivador. Mediante este modelo se identifican cinco características que enriquecen el rol del trabajador y, que a su vez lo motivan al trabajo: (1) variedad de destrezas, (2) identidad de las tareas, (3) importancia de las tareas, (4) autonomía, y (5) retroalimentación. A su vez, estas características generan tres estados psicológicos: significado experimentado del trabajo, responsabilidad experimentada, y conocimiento de los resultados, claves para percibir que el trabajo tiene capacidad para motivar internamente a los trabajadores.

Según Cuesta (2020) las principales variables que intervienen en la satisfacción laboral son:

1. La calidad del ambiente laboral, fundamental para que el trabajador pueda realizar sus actividades de manera satisfactoria. Se ha determinado que un ambiente laboral donde haya altos niveles de ansiedad, estrés y un tipo de liderazgo autoritario disminuye la productividad de los empleados.
2. El contenido del trabajo que comprende aspectos relacionados con la rutina, la interdependencia, la retroalimentación, la identidad y variedad de las tareas desempeñadas.
3. El compromiso laboral orientado al sentimiento de pertenencia que cada trabajador/a genera con respecto al ambiente laboral y sus actividades.

Por lo tanto, cuanto mayor sea la satisfacción con el trabajo mayor será el rendimiento y productividad de los trabajadores, siendo la satisfacción una variable relevante a la hora de continuar o de abandonar el puesto de trabajo. Por el contrario, la ausencia de satisfacción con el trabajo se relaciona con el desgaste profesional, es decir, a medida que el desgaste profesional aumenta, la satisfacción laboral disminuye (Topa y Moriano, 2012). Asimismo, la satisfacción laboral puede contribuir positiva o negativamente al bienestar psicológico de los trabajadores.

El bienestar psicológico en el trabajo hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores del equilibrio emocional, la satisfacción y la plenitud en el puesto de

trabajo y en las actividades que se realicen en él (Ramos et al., 2020). El bienestar psicológico depende en gran medida de la interpretación individual que haga cada persona. A pesar de la subjetividad que conlleva este concepto, hay una serie de aspectos que se toman en cuenta para determinar si hay bienestar psicológico a nivel laboral, entre los que cabe señalar (Gamero, 2022):

1. Existe una comunicación abierta, es decir, hay disposición para dialogar entre los compañeros, subordinados y jefes.
2. Se percibe un clima de seguridad psicológica, de forma que los trabajadores tienen la seguridad de que sus emociones pueden ser expresadas libremente y tomadas en consideración. Es decir, hay un interés real en la estabilidad psicológica, así como en la capacitación constante de los trabajadores sobre diversas variables psicológicas.
3. Se realiza una gestión efectiva del estrés, lo que indica que se brindan las herramientas necesarias en la organización para manejar el estrés de manera adecuada. Asimismo, los trabajadores tienen la capacidad de resolver conflictos y situaciones que generen estrés.
4. Se observan relaciones de colaboración indicando que existe colaboración real entre los compañeros, subordinados y jefes, no solo con el objetivo de alcanzar las metas laborales sino, también, en base a una cooperación real.

La importancia de que exista bienestar laboral en la organización está directamente relacionada con la productividad de la empresa, pero estos beneficios deben verse a nivel global. Cuando los trabajadores perciben que hay bienestar psicológico en su trabajo, disminuyen los episodios de estrés y se crea un sentido de pertenencia con la empresa, al mismo tiempo que se reduce el absentismo laboral y el abandono de la organización (Orozco et al., 2020).

La formación militar en todos los niveles y escalas está diseñada para que los nuevos miembros ajusten sus propios intereses personales con la misión de la institución a la que se están uniendo. Desde esta perspectiva, el engagement o implicación laboral es un fenómeno central para fomentar comportamientos que van más allá de las condiciones establecidas por un contrato de trabajo, de modo que los trabajadores deben estar verdaderamente dispuestos a hacer sacrificios si es necesario (Espinoza et al., 2015).

El término *work engagement*, aunque en inglés significa compromiso, no tiene traducción literal al español, existen otros términos similares que tienen cierta relación como “implicación laboral” o “vinculación con el trabajo”, pero el engagement va más allá (Berardi, 2022). La traducción al español del concepto presenta desafíos, la mayoría de autores está de acuerdo en que es una variable multidimensional complicada de definir, por ello se continúa utilizando en su idioma original (Rodríguez y Bakker, 2009).

Hernández y Oramas (2016) definen *work engagement* como “Una relación con el trabajo más allá de los límites convencionales o de las exigencias laborales sin comprometer la salud física o psicológica del trabajador. Se expresa a través de una elevada vinculación psicológica con la organización laboral, que se hace evidente a través de la iniciativa personal, la calidad del servicio, bajo ausentismo y el no interés en abandonar la organización” (p. 33).

Schaufeli et al. (2002) plantean por primera vez esta variable con la finalidad de tener un contrapunto al síndrome de burnout. En este sentido, definen el work engagement como el disfrute del trabajo que se realiza de manera enérgica y motivada. En la misma línea, Maslach y Leiter (2008) entienden el work engagement como el fenómeno contrario al burnout, planteando que “se caracteriza por energía, implicación y eficacia, que son los opuestos a las tres dimensiones del burnout” (p.23). En base al estudio de Schaufeli et al. (2002) se establecieron las dimensiones de vigor, dedicación y absorción como elementos clave del fenómeno de work engagement.

Aun siendo constructos diferentes, Gautam et al (2004) señalan la estrecha relación existente entre altos niveles de compromiso e implicación organizacional y la identificación de las personas con la empresa u organización en la que trabajan.

La identificación organizacional es un constructo que hace referencia a los aspectos de la autopercepción en las organizaciones. El autoconcepto y la autopercepción debe basarse en el significado de la empresa, no solo el que ésta quiere proyectar, sino también el que los trabajadores perciben dentro la empresa y cómo estos crean una identidad (Moriano et al., 2009). Riketta (2005) define la identidad organizacional como “...una variedad de fenómenos separados pero que están relacionados de cierta manera, (1) sentimiento de solidaridad con la organización, (2) apoyo actitudinal y conductual a la organización, y (3) percepción de características compartidas con otros miembros que son parte de la organización” (p. 96).

Un aspecto relevante de la identificación organizacional es la manera en la que se desempeña el liderazgo y cómo los trabajadores realizan las tareas y roles de su puesto. Para que haya identificación con la organización es fundamental que los trabajadores perciban un propósito en su trabajo y que la empresa promueva un clima laboral que beneficie a todos los involucrados (Omar et al., 2016). La importancia de la identificación organizacional radica en que es fundamental para saber cuáles son las principales metas y objetivos de la misma.

El rendimiento se ve altamente influenciado por la identificación con las organizaciones mejorando las actividades laborales desarrolladas en las mismas (García et al., 2015). Otro aspecto importante de la identificación organizacional es su relación con variables como la motivación, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Cuando estas variables convergen se puede concluir que hay un clima positivo en la organización que permite una gestión adecuada y positiva de los recursos humanos (Dávila y Jiménez, 2014).

Sin embargo, debido a la compleja y multifacética naturaleza de la identificación organizacional frecuentemente se superpone con el concepto de compromiso organizacional. Por ejemplo, los empleados pueden demostrar altos niveles de compromiso organizacional debido a su fuerte identificación con la organización. Aunque no son variables idénticas, parece que las personas con una fuerte identificación con la organización tienden a mostrar niveles más altos de compromiso, y viceversa. Esto implica que promover uno puede influir positivamente en el otro (Gautam et al, 2004).

Siguiendo esta misma línea, en una institución es necesario desarrollar un compromiso bidireccional, si el empleado no percibe una reciprocidad en su esfuerzo y no siente que la empresa está comprometida con él o ella, resultará difícil que desarrolle

compromiso con la organización (Guillén, 2015). Cuando una organización tiene metas claras, objetivos y visión de lo que busca, lo que requiere y el servicio que brinda, es sencillo para el trabajador desarrollar identificación y compromiso con su trabajo (Claure y Bohrt, 2004). El sentido de pertenencia no solo debe estar centrado en el ambiente laboral y en cómo se gestionan diferentes tareas y roles del trabajador, sino también, en la importancia de la identificación organizacional como forma de identidad (Alarcón, 2020).

En este mismo orden de ideas, el work engagement, variable anteriormente mencionada, también se relaciona con la identificación ya que juega un papel determinante a la hora de evaluar el compromiso de los trabajadores con la organización (Cantisano y Domínguez, 2007). Un estudio con 985 participantes realizado en una institución militar en el que se analizó el papel de la identificación y el work engagement, se encontró una relación positiva entre estas variables con la satisfacción laboral (Espinoza et al., 2015). Por su parte, Topa et al. (2006) también confirmaron que la identificación organizacional tiene un impacto directo en la satisfacción.

Otro estudio realizado por Mael y Ashforth (1990) indica que la identificación organizacional en los miembros de un ejército no está necesariamente relacionada con la duración de su servicio, su escala o la satisfacción general con el puesto asignado, y sugieren que uno de los factores más importantes de una identificación organizacional prominente es la existencia de congruencia entre los intereses personales y las actividades organizacionales (Todorović et al., 2017).

Por lo tanto, a medida que los conceptos psicológicos evolucionan, la visión que se tiene de la organización militar también cambia. Así, en distintos ejércitos incluyendo el de España, se ha introducido el modelo k2 de liderazgo, donde la organización se orienta a promover la confianza, la comunicación y el mando orientado a la misión; esto siguiendo con las ideas de la identificación y el compromiso hacia un bien mayor ya que, en el ámbito de las FAS, tanto el sentido de pertenencia como todas las variables previamente mencionadas son esenciales en este contexto (Gonzalo, 2023). Por tanto, es crucial que quienes sirven en los cuerpos militares se sientan parte de un conjunto cohesionado basado en valores, convicciones y visiones afines a los principios por los que se rige esta institución (Fernández, 2010).

En base a todo lo comentado anteriormente, el presente trabajo final de máster plantea como objetivo general es evaluar la relación de la satisfacción laboral y el bienestar psicológico con compromiso afectivo con la organización y work engagement en una muestra de militares destinados en la Subdelegación de Defensa en Santa Cruz de Tenerife. Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos e hipótesis:

Objetivo específico 1. Analizar la relación entre las variables Compromiso afectivo con la organización y Work Engagement, Satisfacción laboral y Bienestar Psicológico.

Hipótesis 1a: Se espera que, a mayor nivel de Compromiso afectivo, mayor nivel de Satisfacción laboral y Bienestar psicológico.

Hipótesis 1b: Se espera que a mayor nivel de Work engagement, mayor será la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico.

Objetivo específico 2. Analizar la relación de variables laborales como antigüedad en el puesto y escala (rango) de los participantes con el Compromiso afectivo con la organización, el Work engagement, la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico:

Hipótesis 2a: Se espera que los participantes con mayor antigüedad en el puesto de trabajo presenten mayores niveles de Compromiso afectivo y Work engagement.

Hipótesis 2b: Se espera que los participantes con mayor antigüedad en el puesto de trabajo presenten mayores niveles de Satisfacción laboral y Bienestar psicológico.

Hipótesis 2c: Se anticipa que los participantes clasificados como Oficiales obtendrán niveles más altos de Compromiso afectivo y Work engagement en comparación con aquellos clasificados como Suboficiales. A su vez, se espera que los Suboficiales muestren niveles más altos en estas variables que el personal clasificado como militar de Tropa y Marinería (MTM).

Hipótesis 2d: Se anticipa que los participantes clasificados como Oficiales obtendrán niveles más altos de Satisfacción laboral y Bienestar psicológico en comparación con aquellos clasificados como Suboficiales. A su vez, se espera que los Suboficiales muestren niveles más altos en estas variables que el personal clasificado como militar de Tropa y Marinería (MTM).

Objetivo específico 3. Evaluar en qué medida el Compromiso afectivo con la organización y el Work engagement explican la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico en los participantes en el estudio.

Hipótesis 3a: El Compromiso afectivo con la organización y el Work engagement con el trabajo explicarán la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico de la muestra de estudio.

2. Método

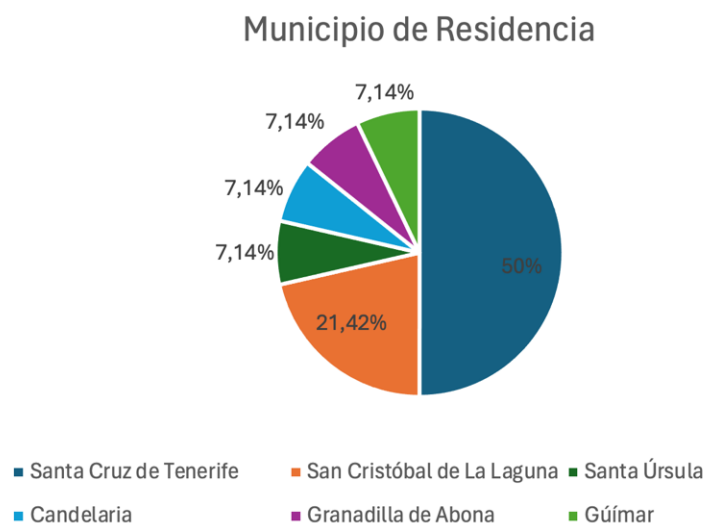
2.1 Participantes

Inicialmente la muestra estaba compuesta por un total de 15 militares destinados en la Subdelegación de Defensa de Santa Cruz de Tenerife. Todos ellos pertenecían a diferentes secciones o áreas de trabajo (Reclutamiento, Personal, Patrimonio y Órgano de apoyo). Se eliminó a uno de los participantes por no haber cumplimentado correctamente los datos sociodemográficos del cuestionario. La muestra final consistió en 14 personas, donde el 85,71% fueron hombres y el 14,29% fueron mujeres, con una edad media de 43,07 años ($DT = 9,69$).

La mayor parte de la muestra residía en Santa Cruz de Tenerife (50%), un 21,42% residía en San Cristóbal de La Laguna, y el resto residía en otros municipios de la Isla como se muestra en la Figura 1:

Figura 1

Porcentaje de participantes en función de los municipios de residencia



Respecto a las diferentes escalas militares a las que pertenecían, 14,39% pertenecía a la Escala de Oficiales, 50% pertenecía a la Escala de Suboficiales y 35,71% pertenecía a la Escala de Tropa y Marinería (MTM).

En cuanto al nivel académico (Ver Figura 2), 35,71% de los participantes tenían un ciclo formativo de grado superior, 7,14% contaba con un ciclo formativo de grado medio; 28,57% de los participantes había completado el Graduado Escolar y/o Educación Secundaria (ESO, Bachillerato), 14,29% tenía estudios universitarios (Grado, Diplomatura, Licenciatura) y 14,29% había realizado estudios de posgrado (Máster, Experto, Doctorado).

Figura 2

Porcentaje de participantes en función de los estudios máximos finalizados



En relación con las áreas de trabajo de los participantes, se observa que 64,28% están asignados al área de Reclutamiento, 14,29% están adscritos al Órgano de Apoyo, 14,29% se encuentra en el área de Personal, y 7,14% trabaja en el área de Patrimonio.

En términos de antigüedad en las FAS, destaca que 35,71% de los participantes acumulan entre 29 y 38 años de servicio, indicando una prolongada dedicación y experiencia en el ámbito militar. Un 50% tienen entre 15 y 27 años de servicio, y 21,42% de la muestra de estudio tiene entre 3 y 6 años de antigüedad (ver Tabla 1).

Tabla 1

Frecuencias y porcentaje de participantes por antigüedad en las FAS

Antigüedad en las FAS	N	%
29-38 años	5	35,71%
15-27 años	7	50,00%
3-6 años	3	21,42%

2.2 Diseño

Se empleó un diseño descriptivo-exploratorio con el propósito principal de evaluar la relación entre el Compromiso afectivo con la organización y el Work engagement de los trabajadores (variables independientes) con los niveles de Satisfacción laboral y Bienestar Psicológico percibidos (variables dependientes).

2.3 Instrumentos

Cuestionario de variables sociodemográficas. Se elaboró un cuestionario para recabar información sobre variables sociodemográficas y laborales, que recogía información sobre género, edad, municipio de residencia, estudios máximos finalizados, antigüedad en el puesto y en la organización (tanto en las FAS como en la Subdelegación de Defensa), escala y área de destino.

Cuestionario de Identificación Organizacional (OIQ). Desarrollado por Cheney et al. (2000), este instrumento inicialmente se concibió para medir la Identificación Organizacional, aunque en realidad evalúa un componente específico, el **Compromiso Afectivo con la organización**. Originalmente compuesto por 25 ítems, fue reducido tras eliminar aquellos que no contribuían significativamente al constructo (Miller et al., 2000). Este instrumento está compuesto por tres subescalas, representativas de las tres dimensiones centrales del Compromiso afectivo: (a) membresía, (b) lealtad y (c) similaridad. Los doce ítems puntúan en una escala de respuesta tipo Likert, de 1 = "Totalmente en desacuerdo" a 7 = "Totalmente de acuerdo". Esta versión de 12 ítems ha mostrado una alta fiabilidad interna, con un $\alpha = 0.85$. El instrumento fue adaptado al tipo de organización evaluada, es decir, a las FAS. Ejemplos de ítems serían: "*Estaría dispuesto/a a desarrollar el resto de mi carrera en las Fuerzas Armadas*" y "*Encuentro que mis valores y los valores de las Fuerzas Armadas son muy similares*".

Escala de Work Engagement (Utrecht Work Engagement Survey-UWES), desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003) para medir la implicación en el trabajo. Se utilizó el cuestionario adaptado al español en su versión reducida de nueve ítems (UWES-9, Schaufeli et al., 2006). Este instrumento está compuesto por tres subescalas, representativas de las tres dimensiones centrales del Work engagement: (a) vigor (3 ítems, incluyendo: "en mi trabajo me siento lleno de energía"); (b) dedicación (3 ítems, incluyendo: "mi trabajo me inspira"); y (c) absorción (3 ítems, incluyendo: "soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo"). Los nueve ítems de la UWES-9 puntúan en una escala de respuesta de tipo Likert que oscilan entre 0 (*nunca*) y 6 (*diariamente*). Los niveles de fiabilidad obtenidos en el estudio original de validación del instrumento oscilaron entre 0.60 y 0.88 para la subescala de vigor, entre 0.75 y 0.90 para la subescala de dedicación y entre 0.66 y 0.86 para la subescala de absorción (Schaufeli et al., 2006).

Escala de Satisfacción Laboral (Subescala del Cuestionario de Diagnóstico del Puesto -Job Diagnostic Survey-JDS): Se utilizó la subescala de satisfacción general con el puesto de trabajo del Cuestionario de Diagnóstico del Puesto -Job Diagnostic Survey (JDS), desarrollado por Hackman y Oldham (1974). En el presente estudio se utilizó la versión para población española de Fuertes-Martínez et al. (1996). La escala mide la satisfacción de los trabajadores con el puesto de trabajo que desempeñan. La subescala utilizada se compone de 5 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 1 = "Totalmente en desacuerdo" a 7 = "Totalmente de acuerdo". Ejemplos de ítems serían: "En general, estoy muy satisfecho/a con este trabajo" y "Las personas que desempeñan este puesto piensan con frecuencia en dejarlo". Tanto la versión de Hackman y Oldham (1974) como la versión en español de Fuertes-Martínez et al. (1996), presentan valores de fiabilidad de $\alpha = 0.76$.

Escala de Bienestar Psicológico (Índice de Felicidad de Pemberton-PHI): Desarrollada por Hervás y Vázquez (2013) mide bienestar psicológico. La escala completa tiene un alfa de Cronbach =0.88 y consta de dos secciones. La primera sección evalúa el bienestar recordado, e incluye 11 ítems relacionados con diferentes dominios: bienestar general (ítems 1 y 2); bienestar eudaimónico (ítems 3 a 8); bienestar hedónico (ítems 9 y 10); y bienestar social (ítem 11). Comprende afirmaciones como "Estoy muy satisfecho con mi vida" o "Me siento muy unido a las personas que me rodean", que se puntúan en una escala de nivel de acuerdo o desacuerdo, desde 0 = "En total desacuerdo" a 10 = "Totalmente de acuerdo". La segunda sección está integrada por 10 ítems relacionados con el bienestar experimentado el día anterior a la cumplimentación de la escala con una escala de respuesta dicotómica (Sí o No). Se trata de 5 experiencias positivas (p.ej., "Pasé un rato divertido con alguien") y 5 experiencias negativas (p.ej., "Estuve preocupado por temas personales").

2.4 Procedimiento

En primer lugar, se definieron las variables de investigación y se llevó a cabo una revisión bibliográfica para fundamentar el estudio propuesto. En segundo lugar, se seleccionaron los instrumentos para medir las variables estudiadas en este trabajo. Se

empleó un muestreo no probabilístico y por conveniencia para obtener la muestra, donde el único criterio de inclusión era ser militar asignado a la Subdelegación de Defensa en S/C de Tenerife. La recolección de datos se realizó entre marzo y abril de 2024, durante 2 semanas. Para garantizar el anonimato de los participantes, se distribuyeron los cuestionarios en formato impreso, permitiendo a los participantes depositarlos en un lugar designado una vez completados. No se estableció un límite de tiempo para su cumplimentación, permitiendo a los participantes entregarlos en cualquier momento durante su jornada laboral. Una vez recogidos los datos, se procedió a su volcado en el programa Excel versión 2021 y se realizaron los análisis estadísticos con el programa Jamovi versión 2.5.3.

3. Resultados

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables y los índices de fiabilidad de las escalas utilizadas (Ver tabla 2).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos y Alfa de Cronbach por escala

	<i>M</i>	<i>DT</i>	Mín	Máx	α
Compromiso afectivo	5.39	1.32	1.83	7.00	,93
Membresía	5.78	1.58	1.00	7.00	,92
Lealtad	5.33	1.28	1.83	7.00	,82
Similaridad	5.12	1.51	2.67	7.00	,79
Work Engagement	4.60	0.83	3.33	6.00	,87
Vigor	4.74	0.87	3.00	6.00	,92
Dedicación	4.70	0.92	3.33	6.00	,77
Absorción	4.38	0.97	3.00	6.00	,75
Satisfacción laboral	5.48	1.49	2.80	7.00	,89
Bienestar Psicológico	7.75	0.95	6.32	9.24	,77
B. Exp	0.88	0.08	0,70	1.00	,89
B. Record	8,37	1.03	6.82	10.00	,78

Nota: “B. Exp”= Bienestar Experimentado: “B.Record”= Bienestar Recordado.

Las puntuaciones medias mostraron valores altos, destacando en primer lugar el Compromiso afectivo con la organización ($M=5,39$; $DT=1,32$) y todas sus dimensiones: Membresía ($M=5,78$; $DT=1,58$), Lealtad ($M=5,33$; $DT=1,28$) y Similaridad ($M=5,12$; $DT=1,51$). Del mismo modo, el Work engagement mostró medias altas en su dimensión general ($M=4,60$; $DT=0,83$) así como en todas sus sub-dimensiones: Vigor ($M=4,74$; $DT=0,87$), Dedicación ($M=4,70$; $DT=0,92$) y Absorción ($M=4,38$; $DT=0,97$).

La variable Satisfacción laboral también presentó una media elevada ($M=5,48$; $DT=1,49$). Y el Bienestar psicológico presentó una media alta en su dimensión general ($M=7,75$; $DT=0,95$), y en sus sub-dimensiones: Bienestar recordado ($M=8,37$; $DT=1,03$) y Bienestar experimentado ($M=0,88$; $DT=0,08$).

En conjunto, se destaca que todas las escalas obtuvieron índices de fiabilidad adecuados, que varían entre 0,768 y 0,931, destacando las escalas de Compromiso afectivo ($\alpha =,93$), y las sub-escalas de Membresía ($\alpha =,92$) y Vigor ($\alpha =,92$).

A continuación, con el fin de responder al **Objetivo específico 1**. Analizar la relación entre las variables Compromiso afectivo, Work engagement, Satisfacción laboral y Bienestar psicológico, se realizó un análisis de correlaciones bivariadas de Pearson para contrastar la *Hipótesis 1a*: Se espera que, a mayor nivel de Compromiso afectivo, mayor será el nivel de Satisfacción laboral y Bienestar psicológico, e *Hipótesis 1b*: Se espera que a mayor nivel de Work engagement, mayor será la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico (Ver tabla 3).

Tabla 3

Matriz de correlaciones de Pearson entre las variables del estudio

	1	2	3	3a	3b	3c	4	4a	4b	4c	5	6	6a	6b
1. Antigüedad	-													
2. Escala	,540*	-												
3. Compromiso	-,053	,019	-											
Membresía	,428*	,187	,943***	-										
Lealtad	,005	-,079	,969***	,893***	-									
Similaridad	,430*	,188	,881***	,750**	,773**	-								
4. Engagement	,275	,070	,112	-,137	,113	,345*	-							
Vigor	,142	-,022	,059	-,143	,092	,202	,887***	-						
Dedicación	,289	,100	,148	-,090	,152	,356*	,894***	,682**	-					
Absorción	,326*	,099	,092	-,138	,062	,365*	,915***	,727**	,728**	-				
5. Satisfacción	,689**	,566*	,658**	,681**	,604*	,575*	,014	-,104	,110	,025	-			
6. Bienestar	,726**	,491*	-,088	-,266	-,030	,020	,549*	,679**	,301	,507*	-,117	-		
Experimentado	,650*	,407*	-,156	-,271	-,090	-,113	,200	,286	,038	,220	,118	,676**	-	
Recordado	,495*	,622**	,087	-,265	-,029	,021	,549*	,681**	,302	,508	,119	1,00**	672**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Como se observa, el Compromiso afectivo no se relaciona con el Bienestar psicológico, ni en su dimensión general ni en sus sub-dimensiones. Sin embargo, el Compromiso afectivo sí se relaciona con la Satisfacción laboral, tanto en su dimensión general ($r =,658$; $p <,01$) como en sus sub-dimensiones: Membresía ($r =,681$; $p <,01$), Lealtad ($r =,604$; $p <,05$) y Similaridad ($r =,575$; $p <,05$).

Por su parte, el Work engagement muestra una relación positiva fuerte con el Bienestar psicológico recordado ($r =,549$; $p <,05$), pero no con la Satisfacción laboral. Sigue el mismo patrón en sus sub-dimensiones: Vigor ($r =,679$; $p <,01$) y Absorción ($r =,507$; $p <,05$). Sin embargo, la dimensión Dedicación se relaciona de manera más débil con el Bienestar psicológico y ninguna de las tres sub-dimensiones del Work engagement muestra relación con la Satisfacción laboral. Por lo tanto, los resultados permiten aceptar tanto la H1a y la H1b de manera parcial.

En el **Objetivo 2**. Analizar las diferencias en Compromiso afectivo, Work engagement, Satisfacción laboral y Bienestar psicológico en función de la antigüedad en

la institución, para contrastar las hipótesis 2a y 2b se realizaron cuatro análisis de varianza de una vía (Anovas), uno para cada variable (Compromiso afectivo, Work engagement, Satisfacción laboral y Bienestar psicológico). Para ello se empleó el factor antigüedad categorizado en tres grupos: el primero estaba formado por los trabajadores más recientes (de 3 a 6 años) ($n=3$), el segundo agrupaba a personas cuya antigüedad iba de 15 a 27 años en las FAS ($n=6$) y el tercer grupo estaba formado por los trabajadores de mayor antigüedad (de 29 a 38 años) ($n=5$).

En relación a la **Hipótesis 2a**: Se espera que los participantes con mayor antigüedad en el puesto de trabajo presenten mayores niveles de Compromiso afectivo y mayores niveles de Work engagement. Los resultados mostraron que no existen diferencias significativas en los niveles de Compromiso afectivo de los participantes en función de su antigüedad en las FAS ($F(2.6,57)=4,44$; $p=,060$; $\eta^2=,413$). Sin embargo, teniendo en cuenta el reducido tamaño de la muestra y el elevado tamaño de efecto, se hará una interpretación descriptiva en la que se observa que las medias obtenidas revelaron que los trabajadores de mayor antigüedad presentaron niveles más altos de Compromiso afectivo que los trabajadores de menor antigüedad, quienes, a su vez, presentaron más Compromiso afectivo que los trabajadores de antigüedad intermedia (Ver Tabla 4).

Tabla 4

Análisis de Varianza de una vía entre Compromiso afectivo y Antigüedad en las FAS

Descriptivos de Grupo				
	Antigüedad	N	M	DT
Compromiso	De 3 a 6 años	3	5,53	0,51
	De 15 a 27 años	6	4,51	1,52
	De 29 a 38 años	5	6,37	0,58

Tampoco se encontraron diferencias significativas en la variable Work engagement en función de la antigüedad en las FAS ($F(2.5,86)=2,59$; $p=,156$; $\eta^2=,335$). Sin embargo, teniendo en cuenta el reducido tamaño de la muestra y el elevado tamaño de efecto, se hará una interpretación descriptiva en la que se observa que los trabajadores de mayor antigüedad presentaron mayores niveles de Work engagement que los trabajadores de antigüedad intermedia, quienes, a su vez, presentaron más Work engagement que los trabajadores más recientes (Ver Tabla 5). Considerando todos los aspectos mencionados, se podría aceptar parcialmente la H2a.

Tabla 5*Análisis de Varianza de una vía entre Work engagement y Antigüedad en las FAS*

Descriptivos de Grupo				
	Antigüedad	N	M	DT
Engagement	De 3 a 6 años	3	3,89	0,62
	De 15 a 27 años	6	4,52	0,68
	De 29 a 38 años	5	5,13	0,84

En cuanto a la **Hipótesis 2b**. Se espera que los participantes con mayor antigüedad en el puesto de trabajo presenten mayores niveles de Satisfacción laboral y Bienestar psicológico, no se encontraron diferencias significativas en Satisfacción laboral en función de la antigüedad en las FAS ($F(2.7,31)=4,35$; $p=,06$; $\eta^2=,506$). Sin embargo, teniendo en cuenta el reducido tamaño de la muestra y el elevado tamaño de efecto, se hará una interpretación descriptiva en la que se observa una tendencia a sentir menor Satisfacción laboral en el grupo de antigüedad intermedia. Es decir, los trabajadores con menor o mayor antigüedad presentaron mayores niveles de satisfacción que el grupo con una antigüedad intermedia (Ver tabla 6).

Tabla 6*Análisis de Varianza de una vía entre Satisfacción laboral y Antigüedad en las FAS*

Descriptivos de Grupo				
	Antigüedad	N	M	DT
Satisfacción	De 3 a 6 años	3	6,33	0,31
	De 15 a 27 años	6	4,30	1,59
	De 29 a 38 años	5	6,40	0,62

Tampoco se encontraron diferencias significativas en Bienestar psicológico en función de la antigüedad de los participantes en las FAS ($F(2.5,66)=2,04$; $p=,216$; $\eta^2=,219$). Sin embargo, teniendo en cuenta el reducido tamaño de la muestra y el elevado tamaño de efecto, se hará una interpretación descriptiva en la que se observa una tendencia a sentir menor Bienestar psicológico en el grupo de menor antigüedad. Es decir, los trabajadores con antigüedad intermedia o mayor presentaron niveles más altos de Bienestar psicológico que el grupo con una antigüedad menor (Ver Tabla 7). Por todo lo mencionado se rechaza la H2b.

Tabla 7*Análisis de Varianza de una vía entre Bienestar psicológico y Antigüedad en las FAS*

Descriptivos de Grupo				
	Antigüedad	N	M	DT
Bienestar	De 3 a 6 años	3	6,93	0,73
	De 15 a 27 años	6	8,00	0,74
	De 29 a 38 años	5	7,94	1,16

A continuación, para contrastar las hipótesis 2c y 2d se llevaron a cabo cuatro análisis de diferencia de medias utilizando la prueba *t* de Student. Dos de estos análisis compararon las escalas de Oficiales y Suboficiales en cada una de las variables, mientras que los otros dos compararon a los Suboficiales con la escala de Tropa y Marinería en cada una de las variables.

En cuanto a la **Hipótesis 2c**. Se anticipa que los participantes clasificados como Oficiales obtendrán niveles más altos de Compromiso afectivo y Work engagement en comparación con aquellos clasificados como Suboficiales. A su vez, se espera que los Suboficiales muestren niveles más altos en estas variables que el personal clasificado como militar de Tropa y Marinería (MTM). Los resultados mostraron que no existen diferencias significativas ni en el Compromiso afectivo entre oficiales ($M=5,67$; $DT=,236$) y suboficiales ($M=5,36$; $DT=1,83$) ($t(7)=-,228$; $p=,826$; $\eta^2=-,183$); ni en el Work engagement entre Oficiales ($M=5,00$; $DT=,471$) y Suboficiales ($M=4,98$; $DT=,833$) ($t(7)=-,025$; $p=,981$; $\eta^2=-,020$) (Ver tabla 8).

Tabla 8
Medias Independientes T-test entre Oficiales y Suboficiales

	Grupo	N	M	DT	SE
Compromiso	Oficiales	2	5,67	,236	,167
	Suboficiales	7	5,36	1,83	,690
Engagement	Oficiales	2	5,00	,471	,333
	Suboficiales	7	4,98	,833	,315

Tampoco se encontraron diferencias entre suboficiales ($M=5,36$; $DT=1,83$) y militares de Tropa y Marinería ($M=5,33$; $DT=,812$) en el Compromiso afectivo ($t(10)=-0,319$; $p=,756$; $\eta^2=-,01$), ni en el Work engagement ($t(10)=1,50$; $p=,163$; $\eta^2=-1,52$). Sin embargo, se observa una ligera diferencia de medias en la que son los Suboficiales quienes manifiestan mayor Work engagement ($M=4,98$; $DT=,833$) en comparación con los militares de Tropa y Marinería ($M=3,91$; $DT=,440$) (Ver tabla 9). Por todo lo mencionado se rechaza la H2c.

Tabla 9
Medias Independientes T-test entre Suboficiales y Militares de Tropa y Marinería (MTM)

	Grupo	N	M	DT	SE
Compromiso	Suboficiales	7	5,36	1,83	,690
	MTM	5	5,33	,812	,363
Engagement	Suboficiales	7	4,98	,833	,315
	MTM	5	3,91	,440	,197

Respecto a la **Hipótesis 2d**. Se anticipa que los participantes clasificados como Oficiales obtendrán niveles más altos de Satisfacción laboral y Bienestar psicológico en

comparación con aquellos clasificados como Suboficiales. A su vez, se espera que los Suboficiales muestren niveles más altos en estas variables que el personal clasificado como militar de Tropa y Marinería (MTM). Los resultados mostraron que no existen diferencias significativas ni en la Satisfacción laboral ($t(7)=-,456$; $p=,662$; $\eta^2=-,366$) entre Oficiales ($M=5,90$; $DT=0,42$) y Suboficiales ($M=5,29$; $DT=1,81$), ni en el Bienestar psicológico ($t(7)=-,871$; $p=,413$; $\eta^2=,698$). Sin embargo, se observa una ligera diferencia de medias en la que son los Suboficiales tienden a manifestar mayor Bienestar psicológico ($M=8,16$; $DT=1,09$) en comparación con los Oficiales ($M=7,45$; $DT=0,30$) (Ver tabla 10).

Tabla 10
Medias Independientes T-test entre Oficiales y Suboficiales

	Grupo	N	M	DT	SE
Satisfacción	Oficiales	2	5,90	0,42	,300
	Suboficiales	7	5,29	1,81	,683
Bienestar	Oficiales	2	7,45	,301	,213
	Suboficiales	7	8,16	1,09	,413

Asimismo, no se encontraron diferencias en la Satisfacción laboral ($t(10)=-0,319$; $p=,756$; $\eta^2=,186$) entre Suboficiales ($M=5,29$; $DT=1,81$) y militares de Tropa y Marinería ($M=5,60$; $DT=1,47$), ni en Bienestar psicológico ($t(10)=1,50$; $p=,163$; $\eta^2=-,881$). Sin embargo, se observa una ligera diferencia de medias en la que son los Suboficiales quienes tienden a manifestar mayor Bienestar psicológico ($M=8,16$; $DT=1,09$) en comparación con los militares de Tropa y Marinería ($M=7,31$; $DT=0,73$) (Ver tabla 11). Por todo lo mencionado se rechaza la H2d.

Tabla 11
Medias Independientes T-test entre Suboficiales y Militares de Tropa y Marinería (MTM)

	Grupo	N	M	DT	SE
Satisfacción	Suboficiales	7	5,29	1,81	,683
	MTM	5	5,60	1,47	,660
Bienestar	Suboficiales	7	8,16	1,09	,413
	MTM	5	7,31	0,73	,327

En lo que respecta al **Objetivo específico 3**, se pretende contrastar la *Hipótesis 3a*: El Compromiso afectivo con la organización y el Work engagement con el trabajo explicarán la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico de la muestra de estudio. Se llevaron a cabo dos regresiones lineales múltiples. La primera de ellas para estimar la capacidad predictiva de las variables Compromiso afectivo y Work engagement sobre la variable criterio Satisfacción Laboral (Ver tabla 12), y la segunda sobre la variable criterio Bienestar Psicológico (Ver Tabla 13). Inicialmente se planteó incluir las sub-dimensiones de las variables independientes como predictoras, sin embargo, debido a problemas de multicolinealidad, solamente se pudo incluir la dimensión general del Compromiso

afectivo, mientras que las sub-dimensiones del Work engagement no dieron esos problemas.

El primer modelo obtenido no resultó significativo ($F(4,9)=2,06$; $p=,170$) aunque mostró que el 47,7% ($R^2=,477$) de la varianza de la Satisfacción laboral era explicada en conjunto por el Compromiso y las tres dimensiones del Work engagement (Vigor, Absorción y Dedicación). En la tabla 12 se muestran los resultados de la regresión y el tamaño del efecto obtenido para el modelo ($f^2=0,32$).

Como se observa, únicamente la variable Compromiso afectivo ha resultado significativa para predecir la Satisfacción laboral ($\beta=,644$; $p=,027$) explicando de forma exclusiva el 44% de la varianza ($sr^2=,44$), mientras que el 3,7% restante de la varianza ($sr^2=,037$), se divide entre las restantes variables predictoras (Vigor, Dedicación y Absorción).

Tabla 12

Modelo de regresión Lineal del Compromiso afectivo y las dimensiones del Work engagement sobre la Satisfacción laboral

	B	D.E	β	t	p	R^2	f^2
Compromiso	,727	2,46	,644	2,63	,027	,477	0,32
Vigor	-,530	,641	-,307	-,827	,429	,477	0,32
Dedicación	,302	,611	,185	,494	,633	,477	0,32
Absorción	,084	,612	,054	,137	,894	,477	0,32

Al realizar la segunda regresión lineal se obtuvo un modelo no significativo ($F(4,9)=2,64$; $p=,105$) pero que mostró que el 53,9% ($R^2=,539$) de la varianza del Bienestar psicológico era explicada en conjunto por Compromiso afectivo, Vigor, Absorción y Dedicación. Como se observa, la variable Vigor ha resultado significativa, por lo tanto, se considera que es la que mejor predice el Bienestar psicológico ($\beta=,781$; $p=,05$), explicando de forma exclusiva el 36% de la varianza ($sr^2=,36$), seguida de la Dedicación ($\beta=,384$; $p=,304$), que aporta de forma exclusiva un 12% a la varianza explicada ($sr^2=,12$), el 4% restante se divide entre las demás variables predictoras (Absorción y Compromiso afectivo) ($sr^2=,04$). En la tabla 13 se muestran los resultados de la regresión y el tamaño del efecto obtenido para el modelo ($f^2=0,50$).

Tabla 13

Modelo de regresión Lineal del Compromiso afectivo y las dimensiones del Work engagement sobre el Bienestar psicológico

	B	D.E	β	t	p	R^2	f^2
Compromiso	-,071	,164	,099	-,430	,677	,539	0,50
Vigor	,854	,381	,781	2,24	,052	,539	0,50
Dedicación	-,396	,364	-,384	-1,09	,304	,539	0,50
Absorción	,224	,364	,228	,614	,554	,539	0,50

Por lo tanto, se acepta parcialmente la H3a, ya que la Satisfacción laboral está explicada por el Compromiso afectivo, pero no por el Work engagement, mientras que el

Bienestar psicológico está principalmente explicado por el Vigor (una dimensión del Work engagement), pero no por el Compromiso afectivo.

4. Discusión

El propósito de esta investigación fue evaluar la relación de la satisfacción laboral y el bienestar psicológico con compromiso afectivo con la organización y work engagement en una muestra de militares destinados en la Subdelegación de Defensa en Santa Cruz de Tenerife.

Es importante destacar que en el estudio participaron 14 de los 19 militares que integran la Subdelegación de Defensa en Santa Cruz de Tenerife. Asimismo, cabe resaltar que todas las escalas utilizadas mostraron una alta consistencia interna, lo que las hace confiables para medir nuestras variables de estudio.

Se encontró que los niveles en las diferentes variables fueron elevados. Esto indica que los militares participantes muestran una fuerte conexión emocional con su labor, una disposición activa hacia sus responsabilidades laborales, un buen bienestar psicológico y altos niveles de satisfacción en su trabajo. Estos resultados son alentadores y sugieren un ambiente laboral saludable y positivo dentro de la institución.

Con relación al primer objetivo específico, que buscaba examinar las relaciones entre Compromiso afectivo con la organización, Work engagement, Satisfacción laboral y Bienestar psicológico en la muestra de estudio, se encontró que el Compromiso afectivo se relaciona con la Satisfacción laboral, mientras que el Work engagement lo hizo con el Bienestar psicológico. Estos hallazgos han sido en parte respaldados por autores como Topa et al. (2006) y Espinoza et al. (2015) quienes encontraron una correlación positiva entre estas variables, lo que sugiere que cuando los trabajadores están emocionalmente vinculados e identificados con los valores y objetivos de la institución, es más probable que estén satisfechos laboralmente y además, si sienten altos niveles de energía y entusiasmo hacia su puesto trabajo, es más probable que experimenten un mayor bienestar psicológico. Esto subraya la importancia de promover tanto el Compromiso afectivo como el Work engagement en el entorno laboral para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

En cuanto al segundo objetivo, que pretendía analizar las diferencias en las variables Compromiso afectivo con la organización, Work engagement, Satisfacción laboral y Bienestar psicológico según factores laborales como antigüedad en la organización y escala a la que pertenece el trabajador. Los resultados no revelaron diferencias significativas. Mael y Ashforth (1990) y Todorović et al., (2017) indicaron que la satisfacción y el compromiso en los miembros de un ejército no está necesariamente relacionada con la duración de su servicio. Sin embargo, debido al tamaño reducido de la muestra, aún podemos realizar interpretaciones descriptivas. Se observa que a medida que aumenta la antigüedad en las FAS, también lo hacen los niveles de Compromiso afectivo, Work engagement y Satisfacción laboral. En cuanto al Bienestar psicológico, aquellos militares con una antigüedad intermedia obtienen puntuaciones más altas. Por otro lado, los trabajadores más recientes también muestran altos niveles de Compromiso afectivo y Satisfacción laboral, pero presentan menor Work engagement y Bienestar psicológico en comparación con los otros dos grupos.

Por tanto, la antigüedad en las FAS puede tener cierta relación con el nivel de Compromiso afectivo, Work engagement y Satisfacción laboral, es decir, en el grado de entusiasmo por asistir al trabajo cada mañana, la dedicación y lealtad hacia su puesto, y en el nivel de motivación y actitud positiva. Sin embargo, ser más antiguo no necesariamente se traduce en un mayor Bienestar psicológico.

Por otro lado, al considerar la variable laboral Escala, no se observan diferencias significativas en ninguna de las variables mencionadas. Sin embargo, mediante una interpretación descriptiva, se destaca que los Suboficiales muestran un mayor Work engagement que los militares de Tropa y Marinería, así como un mayor Bienestar psicológico en comparación con los Oficiales y el personal de Tropa y Marinería. En cuanto al Compromiso afectivo y a la Satisfacción laboral, no se encontraron diferencias en relación con la escala, lo cual coincide con lo mencionado por Mael y Ashforth (1990) y Todorović et al., (2017), tanto la satisfacción como el compromiso laboral están más relacionados con la personalidad y los valores individuales que con la posición jerárquica. Uno de los factores más importantes para una identificación organizacional sólida y, por ende, una mayor satisfacción, es la congruencia entre los intereses personales y las actividades organizativas, como señala Todorović et al., (2017).

Finalmente, respecto al tercer objetivo, que buscaba evaluar en qué medida el Compromiso afectivo con la organización y el Work engagement explican la Satisfacción laboral y el Bienestar psicológico de los participantes en el estudio, se concluye que la Satisfacción laboral está explicada en mayor medida por el Compromiso afectivo, mientras que el Bienestar psicológico es mejor explicado por el Work engagement, específicamente por el Vigor, entendido como la energía y la resistencia mental mientras se trabaja, y asociado al deseo de invertir esfuerzo incluso cuando aparecen dificultades. Esto concuerda con los resultados obtenidos en la matriz de correlaciones bivariadas de Pearson, donde se confirmó que a medida que aumenta el Compromiso, también lo hacen los niveles de Satisfacción laboral, mientras que a niveles más altos de Work engagement corresponden mayores niveles de Bienestar psicológico.

Tradicionalmente en el ámbito militar, la investigación se ha centrado en analizar factores como el estrés o el burnout, vinculados estrechamente a las labores desempeñadas en unidades operativas de las FAS. Sin embargo, aunque se han realizado algunos estudios desde la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva (POP), estos también se han enfocado en roles militares altamente operativos, dejando en segundo plano a segmentos igualmente fundamentales de la población militar que desempeñan tareas no operativas, como reclutamiento y selección de nuevos aspirantes. Hasta la fecha, no se han realizado investigaciones en una Subdelegación de Defensa donde la mayoría de las tareas asignadas son de índole administrativa, de reclutamiento y selección, por lo que no se podrían considerar muchos estudios cuya muestra pertenece a unidades de mayor operatividad y ejercen actividades de alta intensidad como podrían ser las de Infantería o Zapadores.

La principal fortaleza de este estudio radica, por un lado, en su interés y atención en unidades no operativas dentro de las FAS, y, por otro lado, en su enfoque en variables positivas que deben ser fomentadas en las diferentes unidades militares para aumentar su rendimiento y preparación. Profundizar en este campo facilitará la implementación de

acciones destinadas a promover el bienestar laboral y psicológico tanto en las Subdelegaciones de Defensa como en cualquier otro destino donde se encuentren los militares, ya sea en el Ejército de Tierra, Ejército del Aire y del Espacio o Armada.

Contar con personal militar motivado, satisfecho y feliz es primordial, ya que su trabajo es esencial y de gran importancia para garantizar la seguridad nacional y preservar la soberanía y la integridad territorial. Además, se propone integrar la medición de estas variables en los nuevos miembros que se incorporan a las FAS cada año, ya que sería de gran interés evaluarlas al inicio de su incorporación y realizar un seguimiento a lo largo del tiempo para comprender mejor su evolución y su impacto en el bienestar de los militares.

Como limitación de este estudio cabe mencionar la dificultad para encontrar instrumentos que midan con precisión la identificación organizacional (IO). Es necesario realizar una búsqueda más profunda sobre esta variable y su medición.

Cabe señalar que la realización de la investigación en una sola unidad de las FAS, hace que no sea representativa de la totalidad. Es decir, si bien los resultados pueden ser extrapolados a otras Subdelegaciones de Defensa dentro de las FAS que compartan características similares con la unidad investigada, no sería apropiado generalizarlos a unidades con características significativamente diferentes, por ejemplo, a unidades operativas (como se ha mencionado anteriormente). Cada unidad tiene un conjunto de variables contextuales que influyen en los resultados, como la cultura organizacional o el liderazgo. Por lo tanto, la aplicabilidad de los resultados a otras unidades dependerá en gran medida de la similitud en estas variables contextuales.

De cara a futuras líneas de investigación sería interesante replicar este estudio considerando la diversidad de unidades dentro de las FAS. Cada ejército posee una amplia gama de roles y funciones, por lo tanto, sería fundamental analizar las características específicas de la población estudiada, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, el contexto y las tareas desempeñadas por los militares en cada unidad. Además, se sugiere adoptar un enfoque desde la psicología positiva, ya que, promover el estudio de variables como la conciliación familia-trabajo o la calidad de vida que pueden ofrecer una perspectiva constructiva para comprender y mejorar la experiencia laboral de los militares. Además, sería interesante promover la investigación en las Fuerzas Armadas Españolas, dado el escaso corpus bibliográfico en nuestro país. La mayoría de las investigaciones se han llevado a cabo en otras naciones de Latinoamérica, así como en Estados Unidos o Reino Unido, con contextos culturales y factores sociodemográficos diferentes. Por ello, se propone la realización de una mayor investigación en España para profundizar en el impacto que tiene contar con militares emocionalmente comprometidos con sus labores, a corto y a largo plazo.

5. Referencias

- Alarcón, M. G. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Arnedo, H., y García, L. (2013) *Análisis del nivel de satisfacción de los empleados y docentes de la corporación educativa para el incremento de la productividad "CEIPRO" a través de un diagnóstico del clima organizacional*. [Proyecto fin de carrera, Universidad de Cartagena]. Repositorio Académico de Cartagena. Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/441/Tesis%20de%20Grado%20-%20CEIPRO%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantisano, G. T. y Domínguez, J. F. M. (2007). Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. *International journal of psychology and psychological therapy*, 7(3), 365-379. <https://doi.org/10.6018/analesps>
- Berardi, A.L. (2015). *Motivación laboral y engagement*. [Trabajo fin de grado, Universidad Fasta]. Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf
- Claure, M. y Böhrst, M. R. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Cuesta Santos, A. (2020). *Evaluación de la satisfacción laboral. Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. Epub 05 de diciembre de 2020. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es.
- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32n2/a04v32n2.pdf>
- Delfino, G., Botero Rojas, C. M., y González Insua, F. (2019). *Una escala corta de bienestar: el índice de felicidad de Pemberton aplicado a la población adulta de Buenos Aires*. [Facultad de Psicología - UBA/ Secretaría de investigaciones]. Repositorio Universidad Católica Argentina, 26, 115-122. Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10420>
- Díaz, J. R., Ledesma, M. J., Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Espinoza, S., Molero, F., & Fuster, M. J. (2015). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el work engagement. *Revista de Psicología Social*, 30(3), 439-467. <https://doi.org/10.1080/02134748.2015.1065087>

- Fernández, A. C. (2010). Un modelo de liderazgo para el Ejército: El K2. Ejército de Tierra español, (829), 40-45. Recuperado de <https://publicaciones.defensa.gob.es/ejercito-de-tierra-espa-ol-829.html>
- Fuertes Martínez, F.; Munduate Jaca, L.; Fortea Bagán M.Á. (1996). Análisis y Rediseño de Puestos (adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey). Publicaciones de la Universidad Jaime I. España: Castellón.
- Gamero, M. (2022). Salud mental y bienestar psicológico en trabajadores mineros. Una revisión sistemática. *Psicología UNEMI*, 6(11), 192-207. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp192-207p>
- García, C., Molero, F. y Moriano, J. A. (2015). El liderazgo auténtico y su influencia sobre la cohesión grupal y la identificación organizacional: el papel de la justicia organizacional como variable mediadora. *International Journal of Social Psychology*, 30(1), 60-88. <https://doi.org/10.1080/02134748.2014.987539>
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301–315. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839x.2004.00150.x>
- Godoy, J. D. G. (2020). *Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020*. [Tesis doctoral Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49123/Godoy_CJD_G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzalo, B. (2023). Horizonte 2035, hacia el ejército que España necesita. *Edición digital tierra*, 9(1), 3-35. <https://doi.org/10.1080/02134748.2014.987539>
- Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)72146-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72146-7)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Technical Report No. 4, Department of Psychology, Yale University. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271-281. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>
- Hernández, L., y Oramas, A. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 32-41. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst164d.pdf>
- Hervás, G., & Vázquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 66. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-66>
- Hualcas, M. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 17(4), 91-103. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>

- Maslach, C. y Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498-512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658. <https://doi.org/10.1177/0893318900134003>
- Moriano, J. A., Topa, G., Valero, E. y Lévy, J. P. (2009). Identificación organizacional y conducta “intraemprendedora”. *Anales de Psicología*, 25(2), 277-287. <https://doi.org/10.6018/analesps>
- Omar, A., Salessi, S. y Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 33-47. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.lcfl>
- Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., y Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias sociales*, 26(1), 25-37. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Ramos, A. D., Coral, J. A., Villota, K. L., Cabrera, C. C., Herrera, J. P., y Ivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A. y Flórez-Garay, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/333634217>
- Rodríguez, A., Bakker, A. (2009). El engagement en el trabajo. En Salanova, M. y Schaufeli, W (Eds.), *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. (cap. 23, pp. 437-452) (Pirámide ed. España: Madrid.)
- Saavedra Meléndez, J., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M. & Bakker, A. (2002). Burnout and Engagement in University Students. A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5). <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.469>

- Todorovic, D., Cabarkapa, M., Tosic-Radev, M., & Miladinovic, I. (2017). Organizational identification, commitment and orientations of professional military personnel. *Vojnosanitetski Pregled. Military-Medical and Pharmaceutical Review*, 74(9), 871-877. <https://doi.org/10.2298/vsp160616365t>
- Topa, G., Fernández, I., y Palací, F.J. (2006). Identidad social, burnout y satisfacción laboral: estudio empírico basado en el modelo de la categorización del yo. *Revista de Psicología Social*, 1(2), 115-126.
<https://doi.org/10.1174/021347406776591530>
- Topa, G. y Moriano, J. A. (2012). Tácticas de socialización, satisfacción laboral y abandono entre los soldados españoles: El papel mediador del aprendizaje de los valores organizacionales. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(1), 57-68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243030189006.pdf>
- Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Vargas Echeverría, S. L., y Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, bibliotecología E información*, 33(79), 149–176.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>