

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Bienestar subjetivo y ocupacional en una muestra de trabajadores mexicanos

F. D. Bretones¹

Universidad de Granada (España)

M. J. González

Universidad Autónoma de Tamaulipas (México)

¹ Correspondencia a: Francisco Díaz Bretones. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias del Trabajo. C/ Rector Lopez Argueta s/n. 18070 Granada (España). E-mail: fdiazb@ugr.es

Resumen

En el presente artículo se estudia el bienestar de los trabajadores, observando que el bienestar subjetivo y laboral son dos dimensiones relacionadas pero independientes, analizando la interacción de ambas con sus variables moduladoras. En concreto se estudia las relaciones entre el bienestar y la estructura de valores personales, hipotetizando que la congruencia entre los valores personales y los predominantes socialmente elevarán el bienestar de los trabajadores. Se analiza también la influencia de diversas variables laborales y personales. Para la comprobación de tales hipótesis se realizó un estudio en 209 trabajadores de una empresa multinacional en México aplicando distintos cuestionarios estandarizados. Los resultados muestran como el bienestar subjetivo y el bienestar laboral, aunque relacionadas son variables independientes afectadas por variables diferenciadas. En concreto, en el caso del bienestar laboral, éste se verá afectado especialmente por variables de índole laboral, especialmente la responsabilidad sobre personas mientras que en el bienestar subjetivo serán los valores sociales y nivel educativo las que afectan al mismo. Se presenta asimismo un modelo de la interacción de éstas variables y sus consecuencias con el deseo del trabajador de permanecer o abandonar la empresa. Finalmente se hacen algunas consideraciones prácticas del estudio y recomendaciones para futuros estudios.

Palabras clave: bienestar, valores, colectivismo, rotación, intención de irse, responsabilidad

Introducción

El estudio del bienestar de los empleados es uno de los grandes temas en el área organizacional (Page y Vella-Brodrick, 2009). El conocer las causas que generan bienestar en los trabajadores así como las consecuencias sobre las organizaciones a las que están vinculados es un tema prioritario. En muchos casos, la estimación de estos antecedentes y consecuentes se ha realizado teniendo en cuenta variables exclusivamente laborales vinculadas al puesto de trabajo. Sin embargo, el bienestar tiene un fuerte componente cultural de manera que los valores dominantes de una u otra cultura afectan a su percepción subjetiva. Diener et al. (1995) señalan como en el estudio del bienestar, además de elementos organizativos hay que considerar otros elementos culturales (tales como, por ejemplo, el individualismo o la heterogeneidad cultural).

Históricamente, han existido dos abordajes teóricos o tendencias acerca de sus variables antecesoras (Heady, Veenhoven y Wearing, 1991; Brief, Butchen, George y Link, 1993): uno de ellos, bajo una perspectiva *bottom-up*, ha tratado de identificar las necesidades o factores externos a la persona que afectan a su bienestar. Un segundo, más reciente y relacionado con una perspectiva teórica de *top-down*, se ha interesado por descubrir los factores internos que determinan cómo la persona percibe sus circunstancias vitales, independientemente de cómo sean éstas objetivamente, y de qué manera dichos factores afectan a sus juicios o valoraciones sobre su felicidad o bienestar personal.

Desde esta segunda perspectiva *top-down* podemos considerar, entre otros, los estudios que han relacionado el bienestar subjetivo con los valores personales (Oishi,

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Diener, Suh y Lucas, 1999; Lu, 2006; Tan, Tambyah y Kau, 2006). Para Sagiv and Schwartz (2000) la relación entre ambas variables se produce de dos maneras diferentes: de una parte porque la persona orientará su comportamiento para la obtención de bienestar en función de su perfil de valores prioritarios; por otra, porque al desarrollar con éxito alguno de los valores personales incrementará su bienestar subjetivo dependiendo por tanto éste de la medida en que está satisfaciendo sus valores prioritarios.

Asumiendo la importancia de los valores en la percepción del bienestar, el objetivo de este estudio es analizar la influencia de la congruencia entre los valores personales y los culturales en la percepción del bienestar (tanto subjetivo como laboral) así como determinar de qué manera influyen otros aspectos organizacionales. Para ello, hemos decidió llevar a cabo el estudio en una muestra mexicana dada la predominancia de los valores colectivistas de esta población (Hofstede, 1980; Marin & Triandis, 1985).

Bienestar y valores

De los distintos modelos o teorías que abordan el estudio de los valores, quizá el enunciado por Schwartz (1992) es el que haya generado un mayor desarrollo empírico. Según éste existen diez tipos motivacionales universales los cuales se agrupan en varias dimensiones: individualista (con los valores Poder, Logro, Hedonismo, Estimulación y Autodirección) y colectivista (con los valores de Benevolencia, Tradición y Conformidad) según la estructura propuesta por Triandis (1995). La primera enfatiza la independencia de los individuos, reforzando su autonomía y los motivos individuales, mientras que la segunda enfatiza el grupo y las normas, su armonía y funcionamiento. El modelo de Schwartz (1992) incorpora además una tercera dimensión mixta con

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

influencia de las dos anteriores dimensiones (con los valores de Universalismo y Seguridad).

Este modelo ha sido utilizado en numerosos estudios que han demostrado como los valores afectan a diversos aspectos personales y organizacionales tales como clima social, liderazgo, conflicto, conducta emprendedora o compromiso (Posner y Schmidt, 1993; Kozan y Ergin, 1999; Dastmalchian, Lee y Ng,, 2000; Maierhofer, Kabanoff y Griffin, 2002; Diaz y Rodriguez, 2003; Meyer, Irving and Allen, 1998).

Sin embargo, la estructura de estos valores no es universal ni igual en todas las culturas de manera que, aun siendo fenómenos independientes, cultura y valores están relacionados (Hofstede, 1998). Hofstede estableció una serie de áreas culturales que agrupaban a países o regiones concretas en función de sus valores prevalecientes (Hofstede, 1980). Diversos investigadores han estudiado los valores dominantes según el modelo de valores de Schwartz en diferentes países y culturas (Schwartz y Boehnke, 2004; Spini, 2003; Schwartz, Lehmann, Melech, Burgess y Harris, 2001; Ros y Schwartz, 1995; Schwartz y Sagiv, 1995; Schwartz y Ros, 1993) concluyendo que existen diferencias entre los valores prevalecientes en cada sociedad. Así en el caso de las dimensiones individualista y colectivista, este autor señala que en los países latinoamericanos existe una prevalencia de valores colectivistas (al igual que Asia) frente a otras áreas geográficas más individualistas (Estados Unidos, Canadá o Australia).

Pero estas diferencias culturales afectan asimismo a la percepción del bienestar de manera que, como señala Crompton (2001), cualquier definición de bienestar o felicidad está inexorablemente intrincada a los valores. Sin embargo, una de las

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

carencias actuales de la investigación sobre bienestar es que se han excluido el estudio de los valores culturales en favor de la búsqueda de leyes universales.

A pesar de ello, diversos estudios transculturales han mostrado diferencias significativas en el bienestar entre personas de diversas culturas (Rice y Steele, 2004; Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto y Ahadi, 2002; Suh, 2002; Diener y Suh, 1999) principalmente entre países con culturas individualistas y colectivistas. Así las personas que viven en culturas individualistas (Estados Unidos, Alemania, Australia o Dinamarca) tienen valores extremos de bienestar subjetivo (Diener y Suh, 1999) ya que sus pobladores atribuyen a sí mismos los resultados de sus acciones, de manera que los efectos de los acontecimientos se amplifican, tanto si son negativos como si son positivos. Por el contrario, en los países colectivistas (China, Korea, Ghana, Japón o México) al darle prioridad al grupo existe una estructura social más segura que probablemente produzca tanto una menor cantidad de personas muy felices, como menores sentimientos de depresión y soledad, teniendo puntuaciones más centrales de bienestar subjetivo.

Pero además, el bienestar es un constructo multidimensional de manera que podemos categorizar distintos tipos de bienestar (bienestar laboral, bienestar material, bienestar marital, etc.) siendo las valoraciones de cada uno de éstos independientes en la misma persona, por lo que en el estudio del bienestar sería necesario estudiar las relaciones entre los valores y los distintos tipos de bienestar, o al menos específicamente, el bienestar laboral. Nosotros consideramos que ambos tipos de bienestar están relacionados, aunque cada uno de ellos se ve afectado por variables distintas: variables

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

laborales (en el caso del bienestar ocupacional) y variables personales (en el caso del bienestar subjetivo).

Así en el caso de los valores, al tratarse de una variable personal, creemos que el bienestar subjetivo dependerá de la congruencia entre el perfil de valores prioritarios de la persona con los valores culturales de su entorno social.

H1: La congruencia entre los valores culturales y valores personales, producirá un incremento especialmente del bienestar subjetivo.

Bienestar y variables ocupacionales

Varias variables laborales se han relacionado con el bienestar tales como el tiempo de reuniones de trabajo (Rogelberg, Leach, Warr y Burnfield, 2006), la satisfacción (Sparks, Corcoran, Nabors y Hovanitz, 2005), el apoyo social (Daniels y Guppy, 1997; Chay, 1993), y sobre todo el estrés (Potter, Smith, Strobel y Zautra, 2002; Siu, Spector, Cooper y Lu, 2005; Edwards, 1998) y las condiciones de trabajo (Grebner, Semmer y Elfering, 2005; Van Veldhoven, Taris, de Jonge, y Broersen, 2005).

Sin embargo, una de las variables laborales a la que no se ha prestado demasiada atención ha sido el nivel de responsabilidad. Indirectamente, algunos autores han encontrado una relación positiva entre bienestar y la consecución con éxito de metas en el trabajo (Harris, Daniels y Briner, 2003), el control sobre las tareas del trabajo (Grebner, Semer y Elfering, 2005) o la autonomía de los empleados (Baard, Deci y Ryan, 2004) aunque Jonge y colaboradores no encontraron relación significativa entre bienestar y nivel de autonomía (Jonge, Dormann, Janssen, Dollard, Landeweerd y Nijhuis, 2001).

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Nosotros, en cualquier caso, hipotetizamos que dado que generalmente las persona con mayor responsabilidad jerárquica tienen un mayor control sobre las metas y objetivos laborales de su puesto de trabajo, creemos que el nivel jerárquico incidirá en el nivel de bienestar, tanto subjetivo como laboral específico de su entorno de trabajo, por lo que planteamos las siguientes dos sub-hipótesis:

H2a: Existe una relación positiva entre mayor responsabilidad laboral y mayor bienestar subjetivo.

H2b: Existe una relación positiva entre mayor responsabilidad laboral y mayor bienestar laboral.

Por otra parte, las organizaciones pueden aumentar o disminuir el bienestar de quienes en ellas trabajan repercutiendo en la salud física, psíquica y emocional de sus trabajadores (Van Veldhoven, Taris, de Jorge y Broersen, 2005; Harter, Schmidt y Keyes, 2003; Brief y Weiss, 2002; Warr, 1994; Elizur y Shy, 1990) además de impactar en los resultados organizacionales tales como el desempeño laboral o la rotación (Wright y Bonett, 2007; Wright y Cropanzano, 2004; Denison, Haaland y Goelzer, 2003; Harter, Schmidt y Hayes, 2002; Lau, 2000; Cropanzano y Wrigth, 1999).

La pérdida de empleados genera importantes consecuencias negativas en la organización, tanto en costes directos como indirectos, estimándose entre un uno y un uno y medio del salario anual de la persona que abandona (Jones, Katak, Futrell y Johnson, 1996), como sobre las estructuras sociales y de comunicación de la organización que puede llevar tiempo recomponer y que, en algunos casos, puede conllevar además la salida de nuevo personal de la organización (Levin y Kleiner, 1992).

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Sin embargo se ha avanzado poco en el desarrollo de modelos que relacionen bienestar y abandono a pesar de que, como señala Finegan (2000), la discrepancia entre las circunstancias de una persona y sus valores van a afectar tanto a los empleados como a la propia organización, ya que no sólo se va a poner en riesgo el bienestar de los empleados sino que también puede suponer una menor dedicación de éstos a la organización, así como una mayor propensión a abandonar la organización.

Además, una de las dificultades en el estudio de la rotación es su medida sobre personas que ya han abandonado la organización. Por ello, diversos autores han considerado la actitud “intención de irse” como el mejor predictor de las conductas de rotación (Tett y Meyer, 1993; Vandenberg, Self y Seo, 1994). Por todo ello, hipotetizamos que:

H3a: Los trabajadores con mayor bienestar subjetivo desarrollarán una menor intención de abandonar la organización.

H3b: Los trabajadores con mayor bienestar laboral desarrollarán una menor intención de abandonar la organización.

Bienestar y aspectos personales

Pero en el estudio del bienestar debemos tener en cuenta también otras variables control aunque los estudios previos no hayan comprobado la fortaleza de ninguna de esas variables aisladamente en la explicación del fenómeno.

Una de las variables personales estudiadas ha sido el género. Haring, Stock y Okun (1984) en su estudio de revisión hallaron una débil tendencia no significativa en los hombres a presentar puntuaciones de bienestar más altas que las mujeres.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Respecto a la edad, Stock, Okun, Haring y Witter (1983) en su revisión de 119 estudios encontraron una relación positiva entre bienestar subjetivo y edad, aunque la cantidad de varianza explicada por este factor no superaba el 1%. Sin embargo, cuando introdujeron otra serie de variables de control, la relación dejaba de ser significativa. Diener y Suh (1998) en un estudio longitudinal en doce países de Europa occidental registraron que las personas de más edad tienden manifestar niveles más altos de bienestar que las personas de menos edad. Esta tendencia llega a ser más evidente cuando se controlan otras variables tales como ingresos, ocupación, nivel educativo, estado civil y nacionalidad. Incluso en países donde el bienestar y la edad estaban negativamente correlacionadas, si se controlaban los factores económicos y sociales, éstos dejaban de ser negativos (Inglehart y Rabier, 1986; George, Okun y Landerman, 1985; Herzog y Rodgers, 1981).

El estado civil es otra variable personal estudiada. Algunos autores han mostrado cómo las personas casadas poseen un mayor grado de bienestar que las personas solteras, viudas o divorciadas (Mastekaasa, 1993; Glenn y Weaver, 1981; Campbell, Convers y Rodgers, 1976).

En cuanto al nivel educativo, sus efectos sobre el bienestar no parecen relevantes cuando se controlan otros factores vinculados como los ingresos o el estatus laboral (Toseland y Rasch, 1980; Palmore, 1979).

Consideramos, por tanto, que estas variables sociodemográficas aunque influyen en el nivel de bienestar subjetivo y ocupacional, no tienen un alto valor predictivo sobre ambos.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Un modelo conceptual de las interrelaciones entre las variables del estudio se presenta en el gráfico 1.

Insertar gráfico 1 aquí

Metodología

Para comprobar tales hipótesis, diseñamos una investigación con la siguiente metodología

Participantes.

La muestra del estudio estuvo constituida por trabajadores de una empresa trasnacional norteamericana dedicada a la elaboración de refrescos y ubicada en el noreste de México. En total se recogieron 209 encuestas válidas (ver el detalle de la muestra en tabla 1).

Insertar tabla 1 aquí

El promedio de edad de los participantes en el estudio fue de 33.2 años, con un rango entre 18 y 63 años.

Instrumentos.

En el estudio hemos utilizado varios instrumentos de medida. En concreto estos han sido:

Para la medición tanto de la variable Bienestar Subjetivo como Bienestar Laboral utilizamos la Escala de Bienestar Psicológico

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

EBP en español (Sánchez-Cánovas, 1998). El cuestionario evalúa tanto la dimensión bienestar subjetivo (40 ítems) como la dimensión bienestar laboral (10 ítems) en una escala de 1 a 5. El cuestionario posee muy buenas características psicométricas (Sánchez-Cánovas, 1998) tanto en fiabilidad ($\alpha=0.93$ y 0.87 respectivamente) como en validez con el Inventario de Felicidad de Oxford (Argyle, Martin y Crossland, 1989) con el que obtiene una alta correlación significativa ($r_{xy}=0.90$). En nuestro estudio, se aplicó una versión en español del cuestionario. Algunas de las preguntas incluidas en el EBP se muestran traducidas al inglés en el anexo 1.

Para el estudio de los valores utilizamos el Schwartz Value Survey, SVS (Schwartz, 1992) en su versión española (Ros y Grad, 1991). El cuestionario está formado por 60 valores presentados en dos listas, una de 30 valores terminales y otra de 30 valores instrumentales en una escala de -1 a 7. Estos ítems se distribuyen en diez tipos motivacionales: poder, logro, hedonismo, estimulación y autodirección (en la dimensión individualista); universalismo y seguridad (en la dimensión mixta); benevolencia, tradición y conformidad (en la dimensión colectivista).

El SVS tiene unas puntuaciones psicométricas aceptables, especialmente en validez concurrente, oscilando sus correlaciones con otras pruebas de Valores entre 0,40 y 0.65. (Spini y Doise, 1998; Feather, 1997; Schwartz y Sagiv, 1995; Schwartz y Blisky, 1990). Spini (2003) comprobó asimismo la unidimensionalidad de la prueba.

Para la medición de la variable intención de irse incluimos la pregunta “Buscaré un nuevo trabajo el próximo año” medida en una escala tipo Likert de 1 a 7.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Finalmente se recogía diversa información sociodemográfica (sexo, edad, nivel educativo, estado civil- y número de hijos) y laboral (nivel de responsabilidad, antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto) de los trabajadores participantes.

Los datos fueron recogidos en abril del 2008. Para el análisis estadístico de los datos hemos utilizado el programa informático SPSS© versión 15.0.

Los análisis de fiabilidad de las pruebas empleadas en la investigación mostraron buenas puntuaciones alpha, tanto el SVS ($\alpha=0.92$) como el EBP ($\alpha=0.92$).

Resultados

Uno de los objetivos del estudio era determinar la influencia diferenciada de las variables sobre el bienestar subjetivo y el bienestar laboral. En términos generales, hemos podido observar cómo las personas encuestadas, dieron unas puntuaciones promedio superiores al bienestar subjetivo frente al bienestar ocupacional ($\bar{x}=3.92$ vs. 3.50 respectivamente).

De todas formas, aunque las puntuaciones de bienestar subjetivo y laboral correlacionaban positivamente, realizado un análisis de intercorrelación de las variables del estudio (ver tabla 2), pudimos observar relaciones diferenciadas con cada una de ellas, de manera que el bienestar subjetivo tiene correlaciones significativas con la dominancia en los extremos de valores colectivistas/individualistas, nivel educativo e intención de irse, mientras que el bienestar ocupacional mantiene correlaciones significativas con las variables responsabilidad en la empresa, edad, hijos, intención de irse, tiempo en el puesto y en la empresa.

Las intercorrelaciones (Kendall τ) entre las variables se presentan en la tabla 2:

Insertar tabla 2 aquí

En cualquier caso, a pesar de existir una correlación entre ambos tipos de bienestar, realizado un ANOVA pudimos comprobar la cómo la influencia del bienestar subjetivo sobre el ocupacional era mayor ($F(27)=3.14$ $p=.00$) que en el sentido inverso ($F(57)=1.42$ $p=.05$).

En cuanto a nuestras hipótesis de trabajo, en el caso de los valores, nosotros hipotetizábamos que la similitud entre la estructura de los valores personales y los sociales, generaría altos niveles de bienestar. En concreto, nos interesaba comprobar si la dominancia de valores colectivistas en los trabajadores (en congruencia con los valores colectivistas de la sociedad mexicana) influía en los niveles de bienestar subjetivo y laboral. Para considerar que una persona tenía una dominancia de la dimensión colectivismo, en primer lugar transformamos las puntuaciones directas en puntuaciones típicas (valores z). Transformados los datos, consideramos que la persona tenía una estructura de valores colectivista o individualista si cumplía dos criterios: que dicha puntuación z fuese mayor que 0 y que ésta fuera más alta que los valores z en sus valores opuestos.-

Transformados los datos, podemos observar en la matriz de intercorrelaciones (ver tabla 2) como existe una correlación positiva y significativa entre la dominancia de valores colectivistas o individualistas y el bienestar subjetivo aunque no con el bienestar laboral. Es decir la congruencia de valores sociales y personales colectivos genera

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

bienestar psicológico en la persona pero no correlacionaba con su percepción de bienestar en el trabajo.

Sin embargo, la regresión lineal en la tabla 3 muestra que dicha relación entre valores y el bienestar subjetivo, se da especialmente en el caso de los valores individualistas frente a la dominancia de otros perfiles, aunque por el contrario dicha relación no se da con el bienestar ocupacional. Los datos apoyan solo parcialmente nuestra primera hipótesis.

Insertar tabla 3 aquí

En cuanto a otras variables sociodemográficas y laborales usadas como control, las tablas 4 y 5 muestran los resultados de una regresión múltiple.

Insertar tablas 4 y 5 aquí

De dicho análisis podemos apreciar como las variables demográficas género y nivel de estudios afectan a la percepción del bienestar subjetivo, aunque éste no se ve influenciado por otras variables laborales. En cuanto a éstas últimas, solo el grado de responsabilidad de la persona en la organización afecta al bienestar ocupacional aunque no al bienestar subjetivo. Solo la hipótesis 2b ha sido confirmada.

Por último, con respecto a la hipótesis en la que planteábamos la existencia de una relación negativa entre el bienestar y la intención de la persona de abandonar la empresa, a pesar de que ambas medidas presentan una correlación negativa y

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

significativa con la intención de abandonar la empresa, realizado un análisis multivariante de los datos podemos observar como el bienestar subjetivo influye en la intención de abandonar la organización, confirmando la hipótesis 3a (ver tabla 6)

Insertar tabla 6 aquí

Conclusiones

Una de las primeras conclusiones que podemos observar de los resultados obtenidos en el estudio es como el bienestar subjetivo y el bienestar laboral están afectados de manera diferenciada por variables distintas. Así, aunque ambos presentan una alta intercorrelación significativa, no podemos considerarlos como un constructo unidimensional. De hecho, la interrelación entre ambas dimensiones no es bidireccional, de manera que la influencia del bienestar subjetivo sobre el ocupacional es mucho mayor y significativa que a la inversa, por lo que podemos concluir que el bienestar laboral no afecta al subjetivo pero sí se ve influenciado por aquel.

Junto a éste carácter multidimensional así como en la dirección de la influencia, hemos podido comprobar cómo cada una de las dimensiones del bienestar posee asimismo relaciones diferenciadas con las otras variables personales y organizacionales estudiadas.

Así, por ejemplo, con respecto a la escala de valores, hemos podido observar que las personas con predominio de valores individualistas, presentaban mayores niveles de bienestar subjetivo (aunque no ocupacional). Los datos de la tabla 3 confirmarían parcialmente nuestra hipótesis 1 de manera que los valores solo afectan al bienestar subjetivo pero no al ocupacional aunque dicha relación, contrariamente a lo

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

hipotetizado, se produciría especialmente en los perfiles de valores individualistas a pesar de la dominancia de valores colectivistas en la sociedad mexicana.

En cualquier caso pensemos que ya otros autores habían observado el papel predominante de los perfiles de valores individualistas sobre el bienestar subjetivo (Sagiv and Schwartz, 2000) ya que estas personas alcanzando el éxito de sus metas individuales incrementan su nivel de bienestar subjetivo. Asimismo algunos autores han señalado como las culturas individualistas poseen mayores niveles extremos de bienestar subjetivo que las culturas colectivistas que obtienen mayores puntuaciones centrales (Diener y Suh, 1999).

Los resultados obtenidos en este estudio permiten observar la importancia de los valores en la conformación del constructo bienestar aunque éste no se vea tanto afectado por variables culturales como de perfil de valores.

Por otra parte, la no existencia en nuestro estudio de una relación entre valores colectivistas y el bienestar ocupacional, puede ser debido a que, al tratarse de una empresa trasnacional de origen estadounidense caracterizado por una orientación fuertemente individualista, no existe tal correspondencia. Por todo ello, podemos concluir que la relación entre bienestar y valores está condicionada por la identificación entre ambos pero en los contextos particulares donde se produce.

De ahí, por tanto, que quede solo comprobada nuestra hipótesis 2b, de manera que la dirección y responsabilidad del trabajador sobre personas solo afecta al bienestar ocupacional, no trasladándose a otros tipos de bienestar personal.

Esta diferenciación de la influencia del entorno más próximo sobre el bienestar, hace que sean las variables organizacionales las que afecten especialmente al bienestar

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

laboral pero no al subjetivo. En este sentido, podemos observar como estas variables organizacionales especialmente la de dirección y responsabilidad de personas están asociadas exclusivamente al bienestar laboral.

Además, esta relación es univoca de manera que son las variables laborales las que anteceden al bienestar (y no viceversa) coincidiendo con los resultados encontrado por Doest y Jonge (2006).

Aun así, nuestro análisis y conclusión no puede ser excesivamente simplista ya que otras variables personales no organizacionales (como la existencia de hijos o el estado civil casado) han mostrado relaciones positivas con el bienestar laboral. Dicha relación puede ser debido al incremento de la identificación de la persona con su empresa (compromiso) así como a la disminución de la intención de abandonarla conforme se incrementa sus responsabilidades familiares (donde encontramos correlaciones negativas significativas entre ambas variables) de acuerdo a las relaciones entre bienestar y el modelo tridimensional de compromiso (Meyer y Allen, 1991).

Con respecto a la relación con la conducta de rotación, otros autores ya han señalado las relaciones entre la intención de abandonar la empresa y variables emocionales de la persona, siendo tal relación entre ambas variables más potente que otras actitudinales tales como la satisfacción. (Cotê y Morgan, 2002). Deberemos señalar, por tanto, que el bienestar subjetivo juega un papel importante en la configuración y desarrollo en la persona de su intención de permanecer o irse de la empresa.

Del análisis de esta tabla podemos observar cómo tanto el bienestar subjetivo como el género son las dos variables que mayor nivel predictivo tienen sobre la

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

intención de irse, comprobándose nuestra hipótesis 3a aunque no así con respecto al bienestar ocupacional con escaso valor antecedente sobre dicha actitud (hipótesis 3b).

Con respecto a esta última variable género, se ha comprobado su nivel explicativo tanto en el desarrollo de bienestar subjetivo como en la actitud de intención de abandonar la organización. Sin embargo, la desigualdad de la muestra en base a esta variable hace que debamos tomar los resultados con cautela. La realización de nuevos estudios que replicaran este trabajo enfatizando esta variable serían de gran utilidad para el esclarecimiento de la verdadera importancia de esta variable en el desarrollo de procesos de bienestar subjetivo.

En resumen, podemos señalar que el bienestar subjetivo y el bienestar laboral son dos procesos relacionados pero independientes, modulados por variables antecedentes diferenciadas. Este hecho es relevante para diferenciar políticas, de manera que los responsables de recursos humanos deberán establecer claramente cuál es el objetivo que pretenden alcanzar teniendo en cuenta que el incremento de un tipo de bienestar no incide en el incremento del otro.

Estos datos son especialmente significativos a la hora de establecer políticas de gestión de recursos humanos ya que determinadas acciones van a repercutir en el bienestar asociado al desempeño en el puesto pero no al bienestar subjetivo del trabajador como desarrollo integral de la persona. En este sentido, los directores de recursos humanos deben analizar cuidadosamente las consecuencias exactas de las prácticas llevadas a cabo, de manera que éstas no sólo incidan en el bienestar de la persona en su puesto y la organización sino también en su desarrollo personal.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

En concreto, en el caso del bienestar laboral, éste no solo se verá afectado por variables de índole laboral (tales como la asunción de responsabilidades o el tipo de puesto que desarrolla y su ubicación en la escala jerárquica), sino también por factores personales o la influencia de los valores culturales de la empresa. Por ello, el desarrollo de políticas de bienestar entre los trabajadores deben basarse no solo en proceso de mejora del medio laboral (mediante prácticas de políticas de desarrollo de recursos humanos), sino también en la gestión de procesos selectivos y evaluativos precisos que permitan elegir a los trabajadores más idóneos y aquellos capaces de aprovechar toda la potencialidad que la organización pueda ofrecerle en el futuro.

Por último, sería recomendable el ampliar este tipo de estudios a otras muestras nacionales que nos permitiera descubrir si las relaciones entre determinadas variables personales y laborales y el bienestar son circunstanciales a unas determinadas culturas o generalizable al conjunto de otras muestras. Sobre todo con el fin de acomodar las diferenciaciones culturales entre países a la creciente globalización social y cultural.

Referencias

Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective*. North Holland: Elsevier. pp. 189-203.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.

- Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Bretones, F. D., Cappello, H. y Garcia, P. A. (2009). Social and cultural influences among Mexican border entrepreneurs. *Psychological Reports*, 104, 1-9.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. *Journal of Personality & Social Psychology*, 64, 646-653.
- Campbell, A., Converse, P. & Rodgers, W. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage.
- Côte, S. & Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 947-962.
- Crompton, W. C. (2001). The values problem in subjective well-being. *American Psychologist*, 56, 84.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1997). Stressors, locus of control and social support as consequences of affective psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 156-174.

- Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.
- Dastmalchian, A., Lee, S., & Ng, I. (2000). The interplay between organizational and national cultures: a comparison of organizational practices in Canada and South Korea using the Competing Values Framework. *International Journal of Human Resource Management*, 11, 388-412.
- Diaz, F., & Rodriguez, A. (2003). Locus of control, nAch and values of community entrepreneurs. *Social Behavior and Personality*, 31, 739-748.
- Diener, E., Diener, M. & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851-864.
- Diener, E. & Suh, E. (1998). Age and subjective well-being: an international analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17, 24-41.
- Diener, E., & Suh, E. M. (1999). National differences in subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwartz (Eds.), *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York, NY: Rusell Sage Foundation. pp. 434-452.
- Doest, L., & Jonge, J. (2006). Testing casual models of job characteristics and employee well-being: a replication study using cross-lagged structural equation modeling. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 499-507.
- Edwards, J. R. (1998). Cybernetic theory of stress, coping and well-being: review and extension to work and family. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. Berlin: De Gruyter. pp. 221-152.
- Elizur, D., & Shy, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology. An International Review*, 39, 275-291.

- Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.
- Feather, N. T. (1997). Values, national identifications and favouritism towards the in-group. *British Journal of Social Psychology*, 33, 467-476.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organization commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149-169.
- George, L. K., Okun, M. A., & Landerman, R. (1985). Age as a moderator of the determinants of life satisfaction. *Research on Aging*, 7, 209-233.
- Glenn, N. D. & Weaver, C. N. (1981). The contribution of marital happiness to global happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 161-168.
- Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 31-43.
- Haring, M.J., Stock, W.A. & Okun, M.A. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being. *Human Relations*, 37, 645-657.
- Harris, C., Daniels, K., & Briner, R. (2003). A daily study of goals and affective well being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 401-410.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. In C. L. M.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Keyes, & J. Haidity (Eds.). *Flourishing. Positive Psychology and the life well-lived*. Washington D. C.: American Psychology Association. pp. 205-224.

Heady, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24, 81-100.

Herzog, A. R. & Rodgers, W.L. (1981). Age and satisfaction: Data from several large surveys. *Research on Aging*, 3, 142-165.

Hofstede, G. (1980) *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.

Hofstede, G. (1998). Identifying organizational subcultures: an empirical approach. *Journal of Management Studies*, 35, 1-12.

Inglehart, R. & Rabier, J. R. (1986). Aspirations adapt to situations - but why are the Belgians so much happier than the French? A cross-cultural analysis of the subjective quality of life. In F.M. Andrews (Ed.), *Research on the Quality of Life*. Michigan: Ann Arbor.

Jones, E., Kantak, D.M., Futrell, C.M., & Johnson, M.W. (1996). Leader behavior, work-attitudes and turnover of salespeople: an integrative study. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 16(2): 13-23.

Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. (2001). Teesting reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: a cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 29-46.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Kozan, K., & Ergin, C. (1999). The influence of intracultural value differences on conflict management practices. *The International Journal of Conflict Management*, 10, 249-267.

Levin, J.M. y Kleiner, B.H. (1992). How to reduce organizational turnover and absenteeism. *Work Study*, 41(6), 6-9.

Lu, L. (2006). “Cultural fit”: Individual and societal discrepancies in values, beliefs and subjective well being. *The Journal of Social Psychology*, 146 (2), 203-211.

Maierhofer, N., Kabanoff, B., & Griffin, M. (2002). The influence of values in organizations: linking values and outcomes at multiple levels of analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 17, 217-263.

Marin G., & Triandis H.C. (1985). Allocentrism as an important characteristic of the behavior of Latin Americans and Hispanics. In R. Diaz-Guerrero (Ed.), *Cross-Cultural and National Studies in Social Psychology*. North Holland: Elsevier. pp. 85-114.

Mastekaasa, A. (1993). Marital status and subjective well-being: A changing relationship? *Social Indicators Research*, 29 , 249-276.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Meyer, J. P., Irving, P. G. & Allen, N. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.

- Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas. R. (1999). Value as a moderator in subject well-being. *Journal of Personality*, 67, 157-184.
- Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “What”, “Why” and “How” of employee well-being: a new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Palmore, E. (1979). Predictors of successful aging. *The Gerontologist*, 19, 427-431.
- Parks, K. M. & Steelman, L. A. (2008). Organizational wellness programs: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 58-68.
- Posner, B., & Schmidt, W. (1993). Values congruence and differences between the interplay of personal and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, 12, 341-347.
- Potter, P. T., Smith, B. W., Strobel, K. R., & Zautra, A. J. (2002). Interpersonal workplace stressors and well-being: a multi-wave study of employees with and without arthritis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 789-796.
- Rice, T., & Steele, B. (2004). Subjective well-being and culture across time and space. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35, 633-647.
- Rogelberg, S. G., Leach, D. J., Warr, P. B., & Burnfield, J. L. (2006). “Not another meeting!” Are meeting time demands related to employee well-being? *Journal of Applied Psychology*, 91, 86-96.
- Ros, M., & Grad, H. (1991). El significado del valor trabajo relacionado con la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*, 6, 181-208.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Ros, M., & Schwartz, S. (1995). Jerarquía de valores en países de la Europa Occidental: una comparación transcultural. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 69, 69-95.

Sagiv, L., & Schwartz, S. (2000). Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-198.

Sánchez-Canovas, J. (1998). *Escala de Bienestar Psicológico*. Madrid: Tea Ediciones.

Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction. *Journal of Personality & Social Psychology*, 82, 582-593.

Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 25 (pp. 1-65). London: Academic Press.

Schwartz, S., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.

Schwartz, S., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research In Personality*, 38, 230-255.

Schwartz, S., Lehmann, A., Melech, G., Burgess, S., & Harris, M. (2001). Validation of a theory of basic human values with a new instrument in new populations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519-542.

- Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.
- Schwartz, S., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26, 2-116.
- Siu, O., Spector, P., Cooper, C., & Lu, C. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12, 274-288.
- Sparks, S. A., Corcoran, K. J., Nabors, L.A., & Hovanitz, C.A. (2005). Job satisfaction and subjective well-being in a sample of nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 922-938.
- Spini, D. (2003). Measurement equivalence of 10 value types from the Schwartz Value Survey across 21 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34, 3-23.
- Spini, D., & Doise, W. (1998). Organizing principles of involvement in human rights and their social anchoring in value priorities. *European Journal of Social Psychology*, 28, 603-622.
- Stock, W. A., Okun, M. A., Haring, M. J. & Witter, R. A. (1983). Age differences in subjective well-being: A meta-analysis. In R.J. Light (Ed.), *Evaluation Studies: Review Annual*, 8. Beverly: Sage.
- Suh, E. (2002). Culture, identity consistency and subjective well-being. *Journal of Personality & Social Psychology*, 83, 1378-1391.
- Tan, S. J., Tambyah, S. K. & Kau, A. K. (2006). The influence of value orientations and demographics on quality of life perceptions: evidence from a national survey of Singaporeans. *Social Indicators Research*, 78, 33-59.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Tett, R. P. & Meller, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

Toseland, R. & Rasch, J. (1980). Correlates of life satisfaction: An AID analysis. *International Journal of Aging and Human Development*, 10, 203-211.

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.

Vandenberg, R. J., Self, R. M. y Seo, J. H. (1994). A critical examination of the internalization, identification and compliance commitment measures. *Journal of Management*, 20, 123-140.

Van Veldhoven, M., Taris, T., De Jonge, J., & Broersen, S. (2005). The relationship between work characteristics and employee health and well-being: how much complexity do we really need? *International Journal of Stress Management*, 12, 3-28.

Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 84-97.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well being in job performance. A fresh look of an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33, 338-351.

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Anexo 1. Extracto de preguntas de la Escala de Bienestar Psicológico, EBP

Me siento bien conmigo mismo (bienestar subjetivo).

Me gusta divertirme (bienestar subjetivo).

Me siento optimista (bienestar subjetivo).

Creo que tengo buena salud (bienestar subjetivo).

Creo que me sucederán cosas agradables (bienestar subjetivo).

Creo que, generalmente tengo buen humor (bienestar subjetivo).

Mi trabajo es creativo, variado, estimulante (bienestar laboral).

Mi trabajo es interesante (bienestar laboral).

Disfruto con mi trabajo (bienestar laboral).

Table 1: Demographic characteristics of sample

	<i>N</i>	%		<i>N</i>	%
Age			Responsibility		
Under 20	4	1.9	Blue collar	156	74.6
21-30	85	40.7	Directors	53	25.4
31-40	74	35.4			
41-50	37	17.7	Time in post		
51-60	9	4.3	Under 2	53	25.4
			2-5	58	27.8
Educational level			6-10	48	23.0
Primary school	26	12.4	11 or above	50	23.9
Secondary school	61	29.2			
College degree	84	40.2	Time in company		
University degree	35	16.7	Under 2	30	14.4
Postgraduate degree	3	1.4	2-5	34	16.3
			6-10	49	23.4
Sex			11 or above	96	45.9
Female	22	10.5			
Male	187	89.5			

Tabla 2. Matriz de intercorrelaciones de las variables del estudio.

Variable	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Bienestar subjetivo	.30 [‡]	.18 [‡]	.07	-.20 [‡]	.01	.01	.18 [‡]	.01	-.01
2. Bienestar ocupacional		.09	.12*	-.18 [‡]	.15 [‡]	.16 [‡]	-.07	.18 [‡]	.17 [‡]
3. Colectivismo/Indiv.			-.01	.01	-.08	-.04	.20 [‡]	-.03	-.04
4. Responsabilidad				.02	.17 [‡]	.05	.31 [‡]	.13*	.22 [‡]
5. Intención de irse					-.18 [‡]	-.24 [‡]	.13*	-.21 [‡]	-.17 [‡]
6. Edad						.42 [‡]	-.06	.48 [‡]	.59 [‡]
7. Hijos							-.21 [‡]	.41 [‡]	.45 [‡]
8. Nivel educativo								-.23 [‡]	-.11
9. Antigüedad en el puesto									.70 [‡]
10. Antigüedad en empresa									

* $p < .05$ [‡] $p < .01$

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Table 3: Lineal regression estimates for Subjective and Occupational Well-Being

<u>Independent variables</u>	<u>(SWB)</u>	<u>OWB</u>
Individualism	.16***	.09
Collectivism	.81	.01
Mixed	.02	.06
Constant	3.88	3.49
Adjusted R ²	.57***	.25

*** p< .001

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Table 4: Multiple regression estimates for Subjective Well-Being

Sociodemographics	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Gender (1 = male)	-.35	.11	-.22**
Age	-.01	.04	-.02
Educational level	.10	.04	.20*
Work related			
Responsibility	.02	.04	.05
Time in post	.06	.05	.14
Time in company	-.05	.05	-.12

*p<.05

**p< .01

*** p< .001

Table 5: Multiple regression estimates for Occupational Well-Being

Sociodemographics	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Gender (1 = male)	-.03	.13	-.02
Age	.02	.05	.03
Educational level	-.09	.05	-.15
Work related			
Responsibility	.10	.05	.18*
Time in post	.09	.05	.17
Time in company	.00	.06	-.00

*p<.05

**p< .01

*** p< .001

Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285 . DOI 10.1007/s11205-010-9616-5.

Table 6: Multiple regression estimates for Intention to Leave

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Subjective Well-Being	-.99	.29	-.28**
Occupational Well-being	-.03	.24	-.01
Sociodemographics			
Gender (1 = male)	-.78	.39	-.14*
Age	-.14	.16	-.08
Educational level	.14	.15	.08
Work related			
Responsibility	.10	.14	.06
Time in post	-.03	.16	-.02
Time in company	-.26	.17	-.17

*p<.05

**p< .01

*** p< .001

$R^2=.13$ ***

Gráfico 1.

