

## Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

**BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA**  
UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
Chía - Cundinamarca

Titulillo: DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Diseño y Validación del Instrumento “Sentido del Trabajo para Millennials en Bogotá”

María Paula Martínez Garcés

Universidad de la Sabana

Asesora: María Clara García

Chía, Mayo de 2017

### **Resumen**

En el presente trabajo, se diseñó y validó por medio de jueces expertos, un instrumento para valorar el sentido del trabajo para los *millennials* en Bogotá. Para lograr este objetivo, se elaboraron los ítems del cuestionario a partir de una rigurosa revisión teórica del sentido del trabajo, en la que se encontró que existen fuentes y mecanismos a través de los cuales este sentido se encuentra. Se distribuyó a 5 jueces expertos el formato de validación para que evaluaran la pertinencia, suficiencia, coherencia, relevancia, sintaxis y semántica de cada ítem y luego realizaran las observaciones pertinentes. Finalmente, con las sugerencias realizadas por los jueces, y las observaciones de un pilotaje de instrumento de 20 personas, se llevaron a cabo las correcciones correspondientes para el instrumento final. La versión final consta de 33 reactivos, de fácil aplicación.

*Palabras clave:* millennials, sentido del trabajo, diseño y validación de instrumento

### **Abstract**

The present test was designed and validated by expert judges in order to obtain a tool for rating the sense of work for *millennials* in the city of Bogotá. To accomplish this goal, the questions of the test were elaborated based on a strict theoretical evaluation of the sense of work that found sources and mechanisms that explained it. The test was later evaluated by five expert judges and they rated from 0 to 5 the pertinence, sufficiency, coherency, relevance, syntax and semantics of every item so they could make pertinent recommendations. The test was modified with this suggestions and a pilot test was implemented to 20 people for the application of final corrections. The last version of the test is integrated by 33 reagents of easy application.

*Key words:* Millennials, sense of work, design and validation of the test.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

### **Diseño y Validación del Instrumento “Sentido del Trabajo para Millennials en Bogotá”**

En la actualidad, los jóvenes profesionales pertenecen a la generación denominada *millennial*, la cual la conforman jóvenes nacidos entre el año 1980 y 2000 (González, 2011). Esta población se caracteriza por compartir características, estilos de vida y valores que han formado a partir de los eventos significativos generacionales que marcaron su vida histórico-social y que les confiere estilos laborales particulares, los cuales han conllevado a una falta de fidelización que es fuente de serios problemas para las empresas (Cuesta, Ibáñez, Tagliabue, & Zangaro, 2009).

Actualmente, una de las quejas más recurrentes por parte de las empresas tiene que ver con el alto nivel de rotación de sus jóvenes profesionales y con la poca fidelización que manifiestan. Mientras que las empresas buscan personas fieles, comprometidas y con disposición a implicarse en los proyectos laborales, estos jóvenes se encuentran en la búsqueda de propuestas desafiantes, ámbitos de realización, y un equilibrio entre la vida personal y laboral (Cuesta et al., 2009).

Varios estudios se han hecho al respecto, encontrando cada vez más soluciones y alternativas para ofrecer a esta generación, en espera de tener jóvenes profesionales más comprometidos y fieles a las empresas en las que se encuentran. Sin embargo, poco se ha estudiado acerca del significado y el sentido que tiene el trabajo para esta generación. Lo

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

cual es un factor clave para tener de base en el desarrollo de propuestas para solucionar la falta de compromiso de esta generación, más aún cuando los pocos estudios que se han realizado al respecto, han demostrado la gran importancia que le da esta generación a tener un trabajo significativo y a poder encontrar en su trabajo un ámbito en el cual realizarse y potencializar todo su ser (González, 2011; Kapoor & Solomon, 2011; Solnet & Hood, 2008).

Igualmente de acuerdo con Copello (2010) una de las ocupaciones a las cuales el hombre le dedica más tiempo en su vida es al trabajo, el cual se define como aquella actividad en la cual realizamos un quehacer significativo, en la cual consolidamos nuestra identidad y que funciona como un espacio de “desarrollo existencial”. Desde la teoría motivacional Frankliana se define al hombre como un buscador de sentido; por lo tanto es esperable y natural que el hombre se pregunte por el sentido del trabajo que realiza e igualmente que pueda encontrar el sentido de este.

De acuerdo con lo anterior, se considera relevante conocer el sentido del trabajo para los *millennials* de la ciudad de Bogotá. A través de este proyecto se llevará a cabo la elaboración y validación de un instrumento dirigido a identificar los mecanismos y fuentes de sentido de los *millennials*, lo cual va a permitir a las organizaciones en Bogotá, diagnosticar y plantear estrategias de engagement para esta población, que estén ajustadas desde el sentido del trabajo.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

De esta manera, la siguiente investigación tiene como objetivo diseñar y validar un instrumento de medición del sentido del trabajo para los *millennials* en Bogotá, por medio de la identificación de las fuentes y mecanismos a través de los cuales encuentran el sentido de su trabajo.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

- Elaborar un instrumento de medición del sentido del trabajo a partir de la base teórica
- Validar la prueba por jueces expertos
- Realizar el pilotaje
- Ajustar y corregir el instrumento final
- Calcular la muestra representativa para futuras investigaciones

### **Sentido de Vida y Sentido del Trabajo**

Recientemente algunos autores han estudiado la búsqueda del sentido y la vida conducida por un propósito, estos autores han buscado responder a preguntas como ¿para qué estoy aquí? ¿Qué podría hacer mi vida significativa?, entre otras preguntas existenciales (Pattakos, 2009). Desde la perspectiva existencialista de Víctor Frankl fundador de la logoterapia o terapia basada en el sentido, quien orientó gran parte de sus investigaciones a este aspecto de la motivación de las personas, afirma que la motivación principal de las personas no es el placer, ni el poder, sino la voluntad de sentido (Gengler,

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

2009; Pattakos, 2009). La logoterapia contempla al ser humano como una criatura responsable, que busca realizar el sentido potencial de su vida, el cual según Tolfo, Coutinho, Baasch y Cugnier (2011) no es interno a la persona, sino que es revelado en el mundo. De acuerdo con Roque (2011), el hombre es capaz de descubrir y reconocer la libertad y responsabilidad de su existencia desde su espiritualidad, por lo tanto es él quien escoge su existencia y decide ante los valores, por lo tanto se convierte en el responsable de su propia historia.

Víctor Frankl, señala que los individuos pueden encontrar el sentido a través de los siguientes valores (Gengler, 2009):

1. Valores de creación. Los cuales son realizados por el aporte del ser humano al mundo, a través del trabajo, el estudio, la investigación, la acción comunitaria, etc. Los valores de creación son actividades o acciones que el hombre da al mundo. Son estos los que hacen referencia al descubrimiento del sentido en el trabajo y los cuales se descubren en el hacer algo, dejar una huella, y en la trascendencia del trabajo que se realiza, ya que es aquí donde se enfoca la gran parte del proyecto de vida (Martínez & Jaimes-Osma, 2012).
2. Valores vivenciales. Los cuales se realizan a partir de lo que la persona recibe del mundo, en forma de experiencias o vivencias existenciales. Este valor se plasma en la pareja, la amistad, la familia y la relación con el prójimo.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

3. Valores de actitud. Los cuales se cristalizan en virtud de actitudes que la persona asume frente a circunstancias irreparables, irreversibles o fatales, es decir la actitud que asume frente a la triada trágica de muerte, dolor y culpa.

Pattakos (2009) menciona que en el trabajo se pueden llegar a vivenciar todos los valores, y no únicamente los de creación, ya que el trabajo nos permite ganar experiencia y entrar en contacto con otros, es decir realizar los valores de vivencia, e incluso en el trabajo, siempre tenemos la libertad de elegir nuestra actitud frente a las diferentes circunstancias, pudiendo así realizar también los valores de actitud.

El sentido en la vida, descrito por Martínez y Jaimes-Osma (2012) son los “para qué” cotidianos que le dan valor a lo que vivimos, y que no necesariamente tiene que ver con el placer que produce hacer algo, sino que también se descubre en situaciones poco placenteras pero que brindan la sensación del “deber cumplido”. Ambas experiencias van a darle dirección a la vida de cada uno, a dar coherencia e identidad personal, y a orientar hacia las metas e ir consolidando el proyecto de vida. Por su parte, Baumeister y Vohs (2002) mencionan que el sentido implica tener una conexión con algo que provea estabilidad en la vida y que proporcione la sensación de realización o satisfacción

De acuerdo con Pattakos (2009) el encuentro con los valores es importante, ya que puede eliminar la desesperación en situaciones de oscuridad o vacío existencial. Baumeister

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

y Vohs (2002) afirman que aquellos quienes no encuentran el sentido se desvían de lo que es ser humano. Víctor Frankl (citado en Gengler, 2009) igualmente destaca que quienes se desvían de la búsqueda de sentido, caen inevitablemente en algo llamado vacío existencial o frustración existencial (Roque, 2011). Martínez y Jaimes-Osma (2012) mencionan que cuando la búsqueda de sentido carece de este mismo en el trabajo, aparece el aburrimiento, la apatía, la desolación, y aunque la persona se encuentre en un buen cargo laboral, va a tener deseos de renunciar o abandonar su proyecto de vida. De igual manera, Lips-Wiersma y Wright (2012) mencionan que los individuos que no le ven sentido al trabajo que realizan pueden experimentar el síndrome de *burnout*, la apatía y el desapego a su trabajo.

El trabajo se define como aquella actividad en la que se realiza un quehacer significativo, en la cual los individuos afianzan su identidad y se desarrollan existencialmente (Copello, 2010). Igualmente, al ser el hombre un buscador de sentido, es natural que el trabajo sea un contexto en él se dé esta búsqueda (Til, 2013). La búsqueda de sentido está en gran parte guiada por la necesidad de propósito, por lo tanto la mayoría de las personas desean estar trabajando hacia una meta o propósito. De esta manera, el trabajo puede ser una actividad propositiva, y tanto su contenido como sus resultados pueden influir en su significado (Til, 2013).

El sentido del trabajo está guiado por el sentido de la vida, por lo tanto, los ascensos, las mejoras salariales, los aprendizajes que se obtienen no son el fin de la existencia laboral,

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

sino un medio. Ya que, según Martínez y Jaimes-Osma (2012) una vida laboral guiada por la voluntad de poder y no por una voluntad de sentido, generaría una crisis de sentido tanto para el ser humano como para las organizaciones. Tal situación podría frustrar la misión y visión organizacional por las que las empresas tanto luchan.

Ahora bien, entender qué contribuye a la experiencia significativa del trabajo para los adultos es importante, ya que como lo mencionan varios autores el trabajo es parte central de la experiencia de la mayoría de los individuos y de su existencia y es a través del trabajo que el ser humano busca suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse (Tolfo et al., 2011).

Igualmente, desde el punto de vista organizacional es relevante comprender el sentido del trabajo, ya que este es visto como un método por medio del cual se puede aumentar la motivación de los empleados y de esa manera comprometerlos con su trabajo y con la organización (Til, 2013). Como bien lo mencionan Lips-Wiersma y Wright (2012) existe un interés por parte de la gestión de recursos humanos en conocer las fuentes del sentido del trabajo, debido a que la restauración del sentido en el trabajo es visto como un método para incentivar la motivación y el compromiso con el trabajo, igualmente se ha demostrado que articular las preocupaciones existenciales tiene implicaciones profundas en el bienestar físico y mental. Para Ulrich y Ulrich (2011) gestionar el sentido del trabajo puede incluso

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

influir en la gestión del cambio organizacional, ya que según los autores, aquel que tiene un por qué para trabajar puede enfrentarse a cualquier cómo.

Adicionalmente, Pattakos (2009) menciona que algunas de las ventajas de incentivar el sentido del trabajo son: generar compromiso con la organización, aumentar la motivación, hacer patentes las actitudes con las que encaramos el trabajo, asumir responsabilidades, reconocer los propios aportes al desarrollo de la organización y eliminar la ruptura vida personal/ vida laboral.

De acuerdo con Rosso, Dekas y Wrzesniewski (2010) existen diferentes fuentes y mecanismos por medio de los cuales encontramos el sentido de nuestro trabajo. Entre las fuentes descritas por los autores se encuentran El Ser, Los Otros y El Contexto. Estas fuentes son influenciadoras del sentido del trabajo. Es decir, según los autores, podemos encontrar el sentido de nuestro trabajo por nuestros propios medios, gracias a la influencia de otros o por el contexto en el que estamos inmersos.

En cuanto a los mecanismos, estos hacen referencia a procesos por medio de los cuales el trabajo que tenemos puede llegar a ser significativo. De esta manera, los autores mencionan que un trabajo que permita experimentar autenticidad, autoeficacia, autoestima, proposito, trascendencia, pertenencia o que refleje una influencia cultural e interpersonal, es un trabajo que seguramente será significativo para la persona.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

A continuación se describirán a profundidad estas fuentes y mecanismos a través de los cuales se puede encontrar el sentido del trabajo, y los cuales fueron tomados como base para la elaboración de los ítems del instrumento de medición.

### **Fuentes de Sentido**

Las fuentes de sentido descritas por Rosso et al. (2010) hacen referencia a la proveniencia del sentido del trabajo. De acuerdo con los autores, el sentido del trabajo puede provenir de del ser o del individuo, de los otros quienes lo rodean en el contexto laboral o del contexto en el que se encuentra el individuo. Sin embargo, es probable que una persona tenga varias fuentes de sentido, ya que desde las humanidades, tener diferentes fuentes de sentido en la vida, protege al individuo del sin sentido (Lips-Wiersma & Wright, 2012).

**El ser.** La primera fuente de sentido, descrita por varios autores es El Ser, es decir las fuentes del sentido provenientes del individuo. Esta fuente abarca los valores, motivaciones y creencias del individuo como fuentes del sentido del trabajo, las cuales se encuentran al interior del individuo.

**Valores.** Los valores son considerados una fuente de sentido propia del individuo, y tienen que ver con la percepción de coherencia o congruencia entre lo que se es y lo que se hace y con poder comportarse de acuerdo con los valores propios.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

*Congruencia o Coherencia.* Roccas, Schwartz, y Amit (2010) mencionan que los individuos tienden a situarse a sí mismos en ocupaciones que estén alineadas con sus valores personales, esta coherencia exige un comportamiento acorde con los valores respectivos (Montuschi, 2008). De esta manera, tener un trabajo que sea congruente con lo que la persona piensa, lo que es y con sus valores es una forma en la que el trabajo puede adquirir sentido.

Igualmente, el autor Til (2013) identifica la visión coherente de sí mismo, como una dimensión para experimentar sentido (basado en la perspectiva centrada en la persona). Es decir la experiencia significativa que brinda el poder vincular partes de sí mismo en el trabajo y entender como estas encajan en la organización en la que se está inmerso.

*Aspectos morales y éticos.* De acuerdo con Montuschi (2008) los valores individuales tienen que ver con lo que el individuo considera importante en la vida, se relaciona igualmente con aspectos morales y éticos, que orientan la existencia y a partir de los cuales se forman juicios y se fundamentan y toman decisiones. Para Lips-Wiersma y Morris (2009) el sentido en el día a día se vive practicando virtudes como la compasión, honestidad, cuidado y lealtad que se traducen en actos de sentido. El trabajo entonces se vuelve significativo si este propicia el desarrollo moral de la persona.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

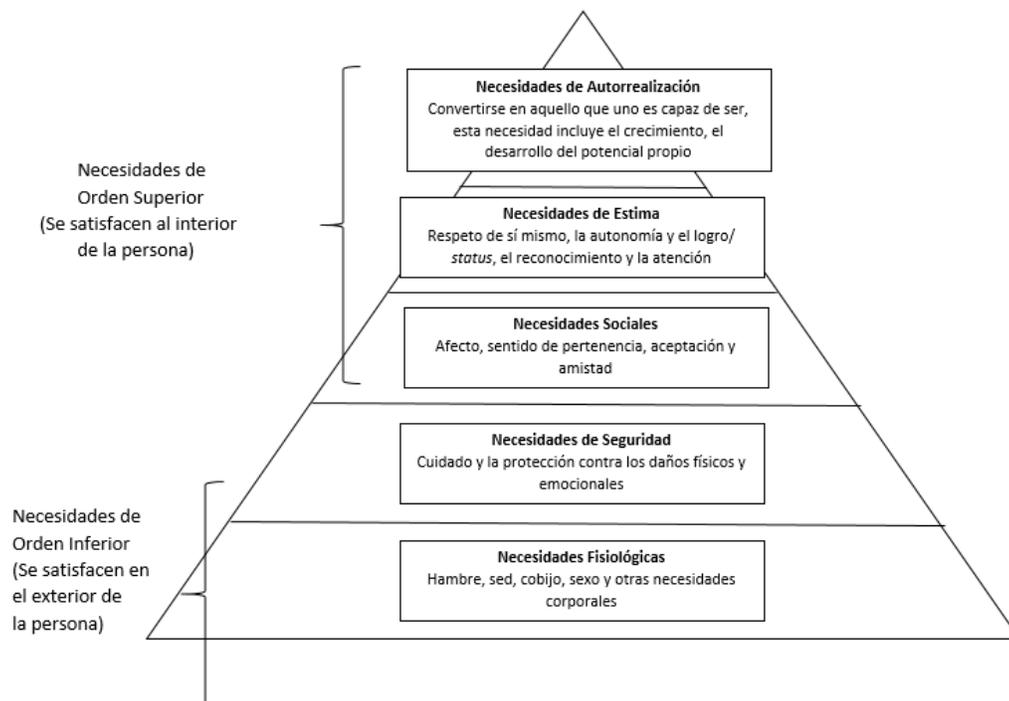
**Motivación.** La segunda fuente de sentido proveniente del ser es la motivación. De acuerdo con Hackman y Oldham (1976) existe una interconexión entre sentido y motivación. Según los autores, el sentido del trabajo es un estado psicológico necesario para desarrollar la motivación en el trabajo. Según Til (2013), los constructos motivacionales al igual que las metas, también son fuentes de sentido para las personas, quienes suelen definirse a sí mismas por lo que quieren hacer y ser. Para Emmons (2005), la vida sin metas no tendría estructura ni sentido.

Según Melé (2010), trabajar con sentido tiene que ver con descubrir motivos valiosos para realizarlo, es decir el por qué se realiza el trabajo y se relaciona con la pirámide de necesidades de Maslow, de tal forma que dependiendo del nivel de la pirámide en el que se encuentre situada la persona, va a tener ciertas motivaciones para realizar su trabajo (Robbins & Timothy, 2009).

La teoría de la motivación de Maslow, la cual sigue teniendo influencia en los estudios de la motivación, explica que en cada ser humano existe una jerarquía de necesidades: Las Fisiológicas, las cuales incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales. La Seguridad, en cuanto al cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales. Las Sociales, que se refieren a el afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad. Las de Estima, dentro del cual quedan incluidos factores como el respeto de sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

*status*, el reconocimiento y la atención. Y finalmente, la Autorrealización, que es el impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser, esta necesidad incluye el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización en sí. Las necesidades fisiológicas y de seguridad son consideradas necesidades de orden inferior, mientras que las sociales, las de estima y de autorrealización, son consideradas como necesidades de orden superior. La diferencia entre los dos es que las de orden superior se satisfacen al interior de la persona, mientras que las inferiores se satisfacen sobre en el exterior. De acuerdo con esto, las necesidades de orden inferior, en el contexto laboral, se podrían satisfacer con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de tener estabilidad (Robbins & Timothy, 2009).



*Figura 1* - Pirámide de la motivación de Maslow

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

La relación entre motivación y sentido de trabajo, se ha enfocado principalmente en las necesidades de orden superior o en la motivación intrínseca. De acuerdo con Lips-Wiersma y Wright (2012) la motivación intrínseca es definida como el hacer una actividad por su satisfacción. Es individual, interna y subjetiva. Tiene que ver por ejemplo con sentirse competente, involucrado en las tareas o disfrute. Son antecedentes o consecuencias del sentido del trabajo más no son el sentido del trabajo (Lips-Wiersma & Wright, 2012).

De acuerdo con Hackman y Oldham (1976) la motivación intrínseca o interna lleva al individuo a comprometerse en una actividad que disfruta o que le interesa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que en la pirámide de Maslow, es clave haber suplido las necesidades de orden inferior, para así poder satisfacer las de orden superior. Este hecho, ayuda a comprender casos en que el sentido del trabajo para aquellas personas con necesidades financieras, va a ser poder suplir estas necesidades, tener un empleo que les brinde buenos ingresos, ya que es una necesidad primordial que deben cubrir (Rosso et al., 2010). Y aunque autores como Melé (2010) explican que un fin financiero es una concepción muy pobre del trabajo, ya que se puede obtener un sentido mucho más profundo, siempre es necesario tener en cuenta en qué nivel de la pirámide se encuentra la persona, o de qué tipo son las necesidades que busca suplir y así entender que motivaciones son las que están guiando su búsqueda del sentido de su trabajo.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

*Creencias.* La tercera fuente de sentido proveniente del individuo son las creencias acerca de la importancia del trabajo, de la orientación laboral y creencias espirituales que influyen en el sentido del trabajo.

*Centralidad.* La centralidad es la creencia acerca de qué tan central es el trabajo en la vida de una persona con respecto a otras áreas de su vida o del rol o función que tiene el trabajo en la vida. También se relaciona con el involucramiento, es decir el grado de identificación psicológica de los empleados con su trabajo, ya que según Rosso et al. (2010), el sentido del trabajo va a depender de la fortaleza existente entre la relación individuo-trabajo.

*Orientación laboral.* Se refiere a las creencias que tienen los individuos acerca de la orientación que tiene su trabajo y se divide en tres creencias principales:

1. Labor. Las personas que creen que su trabajo es solo una labor. Estas personas están enfocadas en los beneficios materiales de su trabajo. En este caso, ven el trabajo es un medio para lograr un fin estrictamente financiero, que les permita disfrutar de actividades, intereses y hobbies fuera del trabajo.
2. Carrera. Aquellos que creen que su trabajo es una carrera profesional, trabajan por recompensas como el desarrollo y crecimiento profesional dentro de una organización, se enfocan en el prestigio y estatus que trae este desarrollo y promoción, lo cual les trae mayor autoestima, poder y estatus social.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

De acuerdo con Hernández (2016) el desarrollo interior, que se ve visible en el desarrollo personal, se da cuando se entiende la manera en la que el trabajo se relaciona con las metas y valores de cada persona, esto permite descubrir la importancia o el significado de este trabajo, y como este nos ayuda a crecer y evolucionar.

3. Vocación. Finalmente aquellos que creen que trabajan por una vocación, no buscan recompensas financieras ni desarrollo al interior de una organización, sino la satisfacción que les trae el trabajo en sí que realizan. Tiene que ver con el talento que posee una persona y el poder de potencializarlo, y se relaciona con la necesidad humana de lograr metas y expandirse.

La vocación tiene que ver igualmente con creencias individuales de las personas acerca de lo que deben realizar para lograr su propósito único de vida. Los estudios sugieren que cuando el trabajo es una oportunidad para responder a una vocación, las personas tienden a ver su trabajo como más significativo, debido a la sensación de satisfacción personal (Berg, Grant, & Johnson, 2010). Según Bunderson y Thompson (2009) la vocación es única para cada individuo, y tiene que ver con lo que la persona cree que debe hacer para cumplir su propósito único de vida. Se refiere al sentido que se obtiene de hacer parte de actividades que personalmente significativas Rosso et al. (2010).

***Espiritualidad.*** Las investigaciones de la espiritualidad, toman un giro para centrarse en la persona, y ofrecen una mirada más experiencial en cuanto al sentido del trabajo. De acuerdo con Chalofsky y Krishna (2009) la noción de traer la mente, cuerpo,

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

emociones y espíritu al trabajo es valorada por algunas organizaciones como parte de su deseo de tener empleados que sean más comprometidos en su trabajo, y reconoce que cuando las personas pueden traer todo su ser integral a su trabajo, entonces sus vidas se ven menos fragmentadas y su trabajo se vuelve más significativo (Til, 2013).

En cuanto a la vida espiritual, el sentido del trabajo según Lips-Wiersma y Morris (2009) se basa en el sentido que brinda hacer cualquier cosa que parezca importar, y en el sentido existencial que tiene que ver con las preguntas acerca de la vida y la muerte, el significado de la vida y el propósito. De acuerdo con las autoras, el verdadero sentido se encuentra en una causa que esté conectada con hacer del mundo un mejor lugar, es decir una causa que trascienda los intereses individuales y organizacionales para servir a un beneficio universal (Lips-Wiersma & Morris, 2009). De acuerdo con Hernández (2016) la espiritualidad en el trabajo tiene que ver con el servir a otros, lo cual también tiene relación con los valores creativos descritos por Víctor Frankl, ya que el trabajo que cada quien realiza, puede aportar algo valioso al mundo.

Los individuos buscan en la espiritualidad y en la religión fundamentos para su búsqueda de sentido y propósito de vida. Encontrar el sentido del trabajo por medio de la espiritualidad tiene que ver con creencias religiosas, con responder a llamados de un orden superior acerca de una misión o propósito que se debe cumplir y que tiene que ver también con contribuir a la sociedad. Los llamados se relacionan a un propósito amplio de trabajo el cual es servir a un bien superior, lo cual provee significado (Steger, Shin, & Dik, 2009)

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

La espiritualidad en el trabajo, como lo menciona Til (2013) se enfoca en como las personas experimentan sentido y propósito en sus trabajos más allá del significado centrado en el cargo, desempeño de tareas y conexión con la comunidad laboral. Algunos estudios en la espiritualidad en el trabajo, reconocen que la búsqueda de sentido nos define como seres espirituales, y como parte de la búsqueda de sentido, un trabajo significativo puede satisfacerla. Miller y Eswest (2013) sugieren que una forma en que la espiritualidad se integra al trabajo, es cuando los individuos se encuentran motivados a buscar sentido, propósito y valores en su trabajo, igualmente sugieren que mientras unos empleados van a ver su trabajo como un medio para alcanzar un fin, otros lo verán como un fin en sí mismo (Til, 2013). En este caso el trabajo es el fin en sí y está asociado a la creencia de que su trabajo está contribuyendo a un bien superior y que pueden hacer del mundo un mejor lugar.

**Los Otros.** La segunda fuente de sentido son los demás, las personas que rodean al individuo y que de una u otra manera influyen en el sentido de su trabajo. De acuerdo con Hernández (2016) esta fuente se refiere al sentido que brinda crear vínculos de confianza con otros, unir esfuerzos, apoyarse entre sí y pertenecer a un grupo. Esta categoría abarca a los pares, los líderes, los grupos o comunidades e incluso la familia, y tiene que ver con cómo las interacciones y relaciones con otros en el trabajo y por fuera de él, influyen en el sentido del trabajo (Grant, Dutton, & Rosso, 2008).

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

*Pares.* Según Kahn (2007) las relaciones con pares tienen mucho impacto en la percepción del sentido, ya que las personas pueden expresar y reforzar sus identidades. Igualmente, los empleados tienden a buscar a otros en el trabajo para tener pistas acerca de cómo pensar y cómo comportarse y de esta manera construir sus propias actitudes, interpretaciones y significados del trabajo (Rosso et al., 2010), según esto el sentido del trabajo sería construido por procesos interpersonales, en donde los empleados ven el sentido y valor de su trabajo, a partir de las claves que interpretan de su ambiente por medio de la observación, conversación, etc. (Wrzesniewski, Dutton, & Debebe, 2003).

Según Melé (2010) el trabajador acepta un significado y lo toma como motivo para la acción. El autor afirma que aunque los significados dependen de cada uno, el entorno puede favorecer o dificultar el descubrimiento de significados valiosos en el trabajo. Esto por medio del *Interpersonal Sensemaking Process* (Wrzesniewski et al., 2003) el cual explica que los individuos están motivados a atribuir sentido a la información y contexto alrededor de ellos. El sentido que le ven los individuos a su trabajo, está atado a sus actividades en el trabajo y a su bienestar, en donde sentido y satisfacción se encuentran vinculados y tienen implicaciones en el desempeño individual. Esta teoría explica como el sentido es comprendido y alterado en el trabajo y se relaciona también con la teoría de procesamiento social de la información, ya que cada persona interpreta la información que obtiene de sus pares, la cual va a influir en las actitudes, sentimientos y pensamientos acerca del trabajo.

**Líderes.** Los líderes hacen parte de los otros como fuente de sentido, debido a que ellos marcan la misión, metas, propósitos e identidad de la organización, influyendo de esta manera en las percepciones de sentido de sus seguidores (Ulrich & Ulrich, 2011).

De acuerdo con Ulrich y Ulrich (2011) los líderes deben generar sentido para generar respuestas de abundancia. Según los autores, una organización abundante es un entorno de trabajo donde las personas coordinan sus aspiraciones y acciones para encontrar sentido para sí mismos, valores para los clientes y esperanza para la sociedad.

Según Piccolo y Colquitt (2006) existe un vínculo positivo entre liderazgo transformacional y las percepciones de sentido. Como lo mencionan Arnold., Turner, Barling, Kelloway y McKee (2007) los líderes transformacionales aspiran a elevar los niveles de moralidad de sus seguidores, activan necesidades de orden superior y fusionan el trabajo con propósito moral y compromiso. Igualmente por procesamiento de la información, el líder transformacional da a sus seguidores información clave acerca de la importancia y propósito de su trabajo.

**Grupos o comunidades.** Las conexiones con otros grupos de trabajo se relaciona con el sentido del trabajo por los roles e identificaciones que puedan llegar a tener las personas (Grant et al., 2008). Según Rosso et al. (2010), las identificaciones psicológicas con una comunidad de trabajo son determinantes en los significados del trabajo. Estas

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

identificaciones proveen significados positivos para los empleados, al igual que si estos no logran una identificación los significados pueden ser negativos. Según Brickson (2007) la congruencia percibida entre la identidad del empleado y la identidad de la organización juega un rol fundamental en el sentido de su trabajo.

***Familia.*** La familia aunque constituye una relación por fuera del trabajo, autores como Brief y Nord (1990) afirman que también influyen en el sentido del trabajo, debido a que la familia ofrece un contexto relajante de apoyo en el que la persona puede recuperarse de las demandas de su trabajo y también porque en la familia encuentran personas que admiran y respetan lo que la persona hace.

***Contexto.*** Por último, se encuentra el contexto laboral y cultural como fuentes de sentido del trabajo, la cual abarca: la organización en sí, en la que se encuentra trabajando el individuo, su misión, sus valores y su compromiso con la sociedad; el diseño de tareas que se realizan y la influencia cultural como fuentes que influyen en el sentido del trabajo.

***Organización (valores, misión, responsabilidad social).*** La misión organizacional juega un rol importante en como los empleados interpretan el sentido del trabajo e igualmente sirve de fuente de sentido ya que los empleados perciben congruencia entre sus valores e ideologías y los de la organización Rosso et al. (2010).

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Para Melé (2010) la actividad empresarial tiene significados valiosos, y comunicarlos oportunamente puede contribuir a que los trabajadores sean más conscientes del valor de su trabajo, por lo tanto la misión y los valores organizacionales pueden contribuir al sentido si son bien implementados y transmitidos. Ya que como bien lo mencionan Ulrich y Ulrich (2011) en lo personal el sentido se construye internamente, mientras que en la empresa se construye con conciencia corporativa.

Según Melé (2010) la ética empresarial tiene que ver con tener un salario justo, horarios justos, buenas condiciones higiénicas y morales. También está relacionada con pertenecer a una organización que sea un medio para mejorar personalmente y contribuir al bien de la comunidad. Debe igualmente ser dotado de dignidad y contribuir a la realización y desarrollo personal del trabajador. Según el autor, el trabajador puede desarrollar sentido de servicio, justicia e integridad (sí trabaja con ética). Un trabajo, según el autor, tiene las siguientes características:

- Es un trabajo productivo
- Con un ingreso digno
- Cuenta con seguridad y protección
- Existe igualdad de oportunidades y de trato
- Hay posibilidades de desarrollo personal
- Es una forma de integrarse a la sociedad
- Existe libertad

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Igualmente las condiciones morales de un trabajo son elementos objetivos del sentido del trabajo, y estas condiciones incluyen que un empleado sea tratado como ser humano, con dignidad, respeto, justicia y honestidad. Sin embargo, Klerk (2005) se opone a esta afirmación, argumentando que incluso en los trabajos desagradables se puede encontrar el sentido, al enfocarse en los servicios vitales que se están brindando a la comunidad o al tener relaciones significativas con sus compañeros de trabajo, es decir estas personas igual pueden encontrar el sentido mediante diferentes fuentes y mecanismos (Til, 2013).

En el campo de la sociología, el trabajo con sentido se refiere a un trabajo justo y digno, es decir el derecho a trabajar y a la libertad de tomar decisiones. Por lo tanto el trabajo sin sentido en este campo, sería el resultado de un número de consecuencias negativas para la dignidad del trabajador. Al experimentar estas consecuencias, los trabajadores caen en el peligro de perder la habilidad de situarse a sí mismos en sus trabajos y de ver continuidad en sus vidas, pierden coherencia, lo que lleva a pérdida del carácter, conflictos internos en el comportamiento ético, falta de involucramiento con la comunidad y pérdida de sentido, de propósito y satisfacción personal, llevando finalmente a la pérdida de sentido (Lips-Wiersma & Morris, 2009).

*Diseño de las tareas.* Según Hackman y Oldham (1976), las características específicas de un trabajo determinan la experiencia significativa. Los autores sugieren que altos niveles de autonomía, variedad, identificación con las tareas y tareas significativas van

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

a influir en la experiencia significativa del trabajo. En este campo, el individuo es un ser activo de su proceso ya que puede diseñar y rediseñar proactivamente su trabajo para moldear el sentido de este, proceso conocido como Job Crafting, el cuál ha sido utilizado por varias organizaciones, como estrategia para aumentar el sentido del trabajo. Este proceso funciona en gran medida por la alineación que se logra entre las demandas laborales y las habilidades personales. Igualmente esta estrategia permite que los trabajadores realicen valiosas contribuciones a su puesto de trabajo (García & Sánchez, 2015).

Las raíces del Job Crafting, provienen del rediseño del trabajo, el cual se define como el proceso mediante el cual se realiza algún cambio en el trabajo, las tareas o los roles del trabajador. Este rediseño tiene como finalidad, mejorar la motivación laboral, el desempeño y el bienestar de los trabajadores (García & Sánchez, 2015). De esta manera, las personas pueden realizar tres tipos de cambios en sus labores:

- Físicos: realizar cambios en la forma, naturaleza o número de tareas
- Relacionales: cambios en la calidad o cantidad de sus interacciones con otros en su ambiente laboral
- Cognitivos: modificaciones en la manera cómo percibe su trabajo

***Influencia cultural.*** Este campo de los estudios del sentido del trabajo, establece que este, es contextual y está influenciado por factores individuales, sociales, políticos y económicos (Coates, 2014). Individualmente, el significado es creado por percepciones,

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

creencias, valores y actitudes que influyen nuestro comportamiento y nos motivan a encontrar el sentido de nuestro trabajo. Sin embargo, según Soto (2014) el trabajo y la percepción que se tiene de él, se construyen socialmente.

Una perspectiva relacionada, basada en la teoría del procesamiento de información social, sugiere que los individuos leen e interpretan información en sus ambientes laborales que les indica directa o indirectamente el significado de su trabajo. La interpretación de esas claves tiene implicaciones en los significados que los empleados le dan a su trabajo. Esta perspectiva explica por qué diferentes significados pueden surgir de un mismo trabajo (Rosso et al., 2010).

Los factores culturales influyen en el sentido del trabajo, debido a que son referentes de patrones conductuales, por tanto los valores referentes son aprendidos, compartidos y transmitidos en un grupo social y las características de ese grupo explican la identidad de los individuos inclusive mejor que estudios de la personalidad (Soto, 2014).

### **Mecanismos de Sentido.**

Los mecanismos de sentido descritos por Rosso et al. (2010) hacen referencia a los procesos mediante los cuales el trabajo puede llegar a ser significativo. Según los autores, un trabajo que permite experimentar autenticidad, autoeficacia, autoestima, propósito,

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

trascendencia, pertenencia o que refleje una influencia social y cultura, es un trabajo que seguramente será significativo para la persona.

**Autenticidad.** Los mecanismos de autenticidad sugieren que las experiencias laborales que promueven la autenticidad moldean el sentido del trabajo, ya que permiten a los individuos mantener una congruencia entre actitudes, creencias, valores e identidades mientras trabajan (Rosso et al., 2010). Los mecanismos de autenticidad son los siguientes:

1. Experiencia de congruencia con el ser o grado en el que las personas creen que se están comportando consistentemente con sus intereses y valores. Esta experiencia promueve sentimientos de profunda y autentica conexión con el ser. Estas percepciones de congruencia permiten a las personas sentir que se están comportando en consistencia con sus intereses y valores en el trabajo. Esta consistencia ayuda a moldear el sentido que los individuos le ven a su trabajo y puede incluso brindar una experiencia significativa de su trabajo.
2. La verificación, afirmación o activación de la identidad personal a través del trabajo. Se describe como un proceso de afirmación de identidad, si el trabajo afirma o verifica las concepciones que el individuo tiene de sí mismo, es probable que se experimente una activación de la autenticidad y por lo tanto una experiencia significativa en el trabajo.
3. Compromiso en el trabajo. En este caso, el sentido viene del sentimiento personal inmerso en la experiencia de trabajar. Si el individuo se siente comprometido e

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

intrínsecamente motivado, será más probable que perciba estas actividades como importantes y como actividades que le permitan la expresión de su auténtico ser.

**Autoeficacia.** La autoeficacia también funciona como mecanismo por medio del cual el trabajo se vuelve significativo, ya que esta permite a los individuos sentir que tienen la capacidad y las competencias de efectuar cambios o ejercer control en su contexto (Rosso et al., 2010). Los mecanismos de autoeficacia son los siguientes:

1. Sensación de control y autonomía en el trabajo. Las investigaciones sugieren que las personas tienen una necesidad de verse a sí mismas como capaces de ejercer la libre elección y gestionar eficazmente sus propias actividades, estas cogniciones son significativas porque reaseguran a los individuos que tienen el poder de ser agentes de cambio.
2. Experiencia de ser competente resultante de enfrentar exitosamente los retos en el trabajo. Percibir esta competencia provee un sentido de significado para los individuos en su trabajo.
3. Impacto percibido. Sugiere que cuando los individuos sienten que están haciendo la diferencia o que su trabajo tiene un impacto positivo en la organización, en su equipo de trabajo o en sus compañeros, se sienten capaces de efectuar cambios positivos y por lo tanto experimentan mayores niveles de sentido en sus trabajos. Para Til (2013) este mecanismo es conocido como significado positivo, y tiene que ver con tener un trabajo que importa, y brinda mayor satisfacción intrínseca, ya que al involucrarse en tareas significativas, la persona se siente útil y valiosa.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

**Autoestima.** El mecanismo de autoestima se ha estudiado en términos de cómo los logros personales o de equipo proveen un sentido de valor para los individuos, y como resultado de ese autoestima, los individuos experimentan sentido en su trabajo (Rosso et al., 2010). Igualmente, según Yagosesky (2000) la autoestima tiene gran influencia en el logro de objetivos relacionados con la ocupación, el oficio, la profesión. De acuerdo con esto, las personas que trabajan desde su autoestima, se desempeñan de una manera diferente que aquellas que lo hacen desde su desvalorización, al estar envueltas en una serie de creencias negativas con relación al trabajo.

**Propósito.** Este mecanismo tiene que ver con el propósito que tiene el trabajo para la persona, partiendo de su significado y los valores que guían ese propósito único que la persona considera que debe realizar. Los mecanismos de propósito son los siguientes:

1. Significado del trabajo. Las investigaciones resaltan lo importante que es para los individuos que su trabajo sea significativo. Este mecanismo es de gran influencia en la experiencia del sentido del trabajo. Incluso sugieren que individuos que perciban que en su trabajo están sirviendo a un propósito mayor, pueden encontrar el sentido a actividades laborales que otros puedan considerar indeseables.
2. Sistema de valores que provee sentido de propósito. El sistema de valores es definido como un grupo de valores consistentes compartidos por un grupo de personas. Este sistema proporciona un compás acerca de lo que está bien y mal, lo

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

cual guía la percepción y comportamiento humano, y actuar de acuerdo con este sistema de valores provee a los individuos un sentido de seguridad de estar haciendo las cosas bien, que a su vez minimiza sentimientos de culpa, ansiedad, arrepentimiento, etc. De acuerdo con Víctor Frankl, estas experiencias brindan significado a la experiencia humana al generar un sentido de acciones con propósito (Gengler, 2009). Según Til (2013) este mecanismo estaría relacionado igualmente con el significado positivo, y tiene que ver con tener un trabajo que vale la pena según las creencias y valores del sujeto, un trabajo con estas características tendría mayor propósito.

**Trascendencia.** Este mecanismo según Til (2013), tiene que ver con expresar motivaciones superiores, con hacer la diferencia, ayudar a otros, contribuir a un bien superior de la comunidad o de la sociedad y en general con responder a necesidades de la humanidad, conectando el trabajo con una causa trascendente. Los mecanismos de trascendencia son los siguientes:

1. Significado resultante de conectarse o contribuir con algo más allá del ser. Los individuos espirituales pueden encontrar el sentido al conectar sus esfuerzos laborales con lo divino. En este caso el sentido se da al percibir que se está contribuyendo a una causa superior que va más allá de ellos mismos y sus necesidades.
2. Experiencia de abnegación hacia algo externo o superior al ser. Este mecanismo, se basa en el sentido que brinda trascender los propios intereses del ego y provee

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

a los individuos un sentido de que no están solos y que no necesitan estar en control. Este mecanismo se evidencia organizacionalmente en los seguidores de los líderes transformacionales quienes son inspirados a ir más allá de su ego para perseguir metas en común con un equipo.

**Pertenencia.** Este mecanismo tiene que ver con el sentido que brinda crear vínculos de confianza con otros, unir esfuerzos, apoyarse entre sí y pertenecer a un grupo (Hernández, 2016). Los mecanismos de pertenencia son:

1. Identificación social con otros en el trabajo. Debido a que los individuos son motivados a ser parte de grupos sociales deseables, pertenecer a grupos de trabajo brinda la sensación de estar compartiendo de identidades, creencias o atributos que son experimentados como significativos por los individuos, ya que sienten que pertenecen a algo especial.
2. Experiencia afectiva de conexión interpersonal. Los estudios sugieren que los sentimientos de acercamiento interpersonal en el campo laboral contribuyen a un sentido de pertenencia que es experimentado como significativo ya que estas conexiones se sienten confortantes y brindan apoyo.

**Influencia interpersonal y cultural.** Estos mecanismos tienen que ver con el rol de la construcción de sentido cultural e interpersonal en la construcción del sentido del trabajo. Este mecanismo difiere de los seis anteriores, ya que mientras que los otros mecanismos se

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

enfocan en como el trabajo significativo es un resultado de su alineación con características del ser, este mecanismo se enfoca en entender como diferentes tipos de sentido de trabajo son producidos o contruidos (Rosso et al., 2010). Las investigaciones acerca de este mecanismo sugieren que la forma en la que el trabajo adquiere sentido, está fuertemente influenciada por los significados que sean considerados legítimos en el contexto cultural.

La cultura y la construcción de significados hacen parte de los aspectos básicos diferenciadores del ser humano como especie. Para Bruner (citado en Tolfo et al., 2011), los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y son antecedentes de las acciones humanas, dotados de componentes afectivo-cognitivos elaborados por los individuos en su interacción con la sociedad en la cual se encuentran. Entonces, la construcción de significados es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo, como su inserción social.

Es a través de los conocimientos adquiridos del sentido común, producidos cotidianamente, como las personas dan sentido al mundo del cual hacen parte. En esta perspectiva, el sentido es concebido como una construcción social, un emprendimiento colectivo más precisamente interactivo, por medio del cual las personas, en la dinámica de las relaciones sociales, históricamente datadas y culturalmente ubicadas, construyen los términos a partir de los cuales comprenden y lidian con las situaciones y fenómenos a su alrededor (Tolfo et al., 2011). La producción de los sentidos en la cotidianidad ocurre por

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

medio de las prácticas discursivas, que “implican acciones, selecciones, escogencias, lenguajes, contextos, en fin, una variedad de producciones sociales de las cuales son expresión” (Tolfo et al., 2011).

### **Generaciones**

En la actualidad, la fuerza laboral es diversa en cuanto a género, raza, cultura, estilos de trabajo y edad. Actualmente confluyen 4 generaciones: Los Tradicionales, Baby Boomers, Generación X y Los *millennials* (Kapoor & Solomon, 2011). Según lo menciona González (2011), el termino generación se refiere a un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores, por tanto es de esperarse que compartan características y particularidades en común, que los diferencien de otras generaciones y que explican ciertos tipos de comportamientos, en este caso laborales. Según Kapoor y Solomon (2011) las personas que nacen entre dos generaciones pueden adoptar características de ambas generaciones. Los autores igualmente hacen hincapié en que los estudios generacionales solo intentan dar una aproximación a tendencias comportamentales debido a los eventos vividos en cierta época, sin embargo los individuos son diversos y únicos por lo que no se puede generalizar.

Haeberle et al. (2009) encontró que las diferencias generacionales tienen impacto en los estilos de comunicación, necesidades tecnológicas, preferencias de desarrollo profesional, expectativas laborales, necesidades de compensación y beneficios, estilos de liderazgo

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

deseados y efectividad de los sistemas de recompensas y reconocimientos. Kapoor y Solomon (2011) encontraron que cada generación tiene perspectivas únicas del trabajo, basadas en sus características únicas.

De acuerdo con Twenge y Campbell (2008) las generaciones están definidas por la influencia de fuerzas amplias como los padres, compañeros, medios, cultura, que crean sistemas de valores en común entre personas que han crecido en un tiempo particular que los distingue de personas que han crecido en tiempos diferentes (Coates, 2014). Por su parte, Howe y Strauss (2007) mencionan que las características de las generaciones están influenciadas por cómo han sido criados, los eventos y circunstancias que han presenciado en la adolescencia y las misiones sociales que han adoptado. Estas experiencias similares resultan en el desarrollo de personalidades colectivas y trayectos de vida similares.

A continuación, se hará un breve repaso de las generaciones que conviven actualmente en el mercado laboral: González (2011) identifica las siguientes: Los Tradicionales: nacidos hasta 1945. Los Baby Boomers: nacidos entre 1946 y 1963. La Generación X: nacidos entre 1964 y 1979. La Generación Y: nacidos a partir de 1980 hasta el año 2000. Finalmente se profundizará en la Generación Y o Los *millennials*, la cual es la población foco para esta investigación.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

**Tradicionalistas (nacidos entre 1925 hasta 1945).** La autora González (2011) identifica a los tradicionalistas, como una generación que creció en épocas de dificultad, desempleo, guerras, depresión e hiperinflaciones. Por lo tanto, es una generación que aprendió a vivir con poco y a ahorrar como base para el futuro. Tienen fe y confianza en las instituciones y en el trabajo realizado con sacrificio y esfuerzo. Son personas que esperan ansiosamente su pensión, ya que es para lo cual trabajaron toda su vida. Creen en la lógica del sacrificio, el compromiso y el respeto hacia la autoridad. Sus creencias de liderazgo se basan en que los jefes mandan y los subordinados obedecen. No cuestionan a la autoridad, respetan las leyes, son leales a la compañía en donde trabajar y no rotan de trabajo en trabajo (Kapoor & Solomon, 2011).

**Baby Boomers (nacidos entre 1946 y 1964).** La llegada de esta generación introduce cambios sociales importantes, que impactan en el ámbito empresarial. Uno de los eventos que más ha marcado a esta generación, ha sido la llegada de la televisión a los hogares, que generó dos grandes fenómenos: convivir con un medio audiovisual, lo cual genera una gran accesibilidad a noticias y eventos procedentes de todas partes del mundo, las distancias y los tiempos se reducen acelerando el ritmo de vida personal y profesional. Y adicionalmente, los medios de comunicación introducen un conjunto de símbolos comunes que unen a todo el grupo que ha compartido infancia y juventud frente a los mismos tipos de programas, publicidades y noticias (González, 2011).

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Actualmente, los Baby Boomers llaman especial interés porque plantearán, sin duda, una crisis para el sistema actual de planes de retiro. En el presente, muchos de ellos ocupan los puestos de mayor responsabilidad en las empresas, aunque ya están empezando a ser sustituidos por miembros de la Generación X (González, 2011).

Esta es una generación que se distingue por vivir para trabajar, sacrificar lo personal y profesional para alcanzar el éxito, respetan las jerarquías y la autoridad, se les dificulta aprender nuevos trucos, se resisten al cambio y tienen dificultad para hacer múltiples tareas al mismo tiempo (Kapoor & Solomon, 2011).

Los Baby Boomers en el trabajo son empleados leales, orientados a metas, competitivos, buscan ser promovidos trabajando más horas, son comprometidos con sus empleadores, desean respeto y reconocimiento, pero también son padres trabajadores por lo que desean flexibilidad que les permita compartir tiempo con sus hijos (Kapoor & Solomon, 2011).

**Generación X (nacidos entre 1965 y 1980).** Esta generación se rebela contra los valores que han caracterizado a sus padres y ofrecen un modelo social diferente. Se enfrentan a un acceso más difícil al mercado de trabajo debido a las nuevas leyes laborales, y se acomodan a esta nueva situación desde una perspectiva considerada individualista y materialista.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Frente al optimismo e idealismo de los Baby Boomers, los 'X' son considerados escépticos. Es una generación que tuvo que vivenciar la incertidumbre de una realidad marcada por las reestructuraciones y la desaceleración económica. De la misma forma que las generaciones anteriores, los 'X' se rebelan contra la visión de trabajo y las lealtades de los Baby Boomers, ellos en cambio venden su trabajo al mejor postor (González, 2011).

Los 'X' inician asimismo una ruptura con los formalismos característicos hasta el momento, en busca de un entorno laboral más informal y el abandono de la autoridad jerárquica buscando así estructuras más horizontales y flexibles. Son la primera generación acostumbrada desde su infancia a la revolución de las telecomunicaciones, y asumen los constantes cambios tecnológicos con una naturalidad, lo cual los distancia claramente de los Baby Boomers, haciéndolos más flexibles y adaptables en los entornos de trabajo (González, 2011).

La Generación X también marca una ola de emprendedores, proveniente del escepticismo ante las grandes empresas, de las pocas ofertas en el mercado de trabajo, y las expectativas generadas por la tecnología, las cuales prometen transformar definitivamente al mundo (González, 2011).

Son resilientes, independientes, escepticos de la autoridad, prefieren trabajar solos, tienen pocas habilidades interpersonales, son habiles para realizar multiples tareas al mismo

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

tiempo, disfrutan trabajando en proyectos simultaneos, le dan gran importancia al balance entre vida-trabajo, tienen poca tolerancia por la burocracia y las reglas (Kapoor & Solomon, 2011).

En el trabajo, no les interesa trabajar muchas horas, ya que tienen actividades fuera del trabajo, por lo que se enfocan en balancear sus vidas. Ven su trabajo como un contrato, trabajan para vivir y no al contrario, no buscan permanecer en la misma empresa mucho tiempo (Kapoor & Solomon, 2011).

Kapoor y Solomon (2011) afirman que la generacion X tiene características en comun con la generacion Y o *millennials*. Ambos son independientes, orientados a metas, les gustan los resots, la flexilibdad en el trabajo, y buscan poder tener oportunidades de formacion y desarrollo, quieren un trabajo significativo con gran responsabilidad social y ambiental o que beneficie a otros (Roy, 2008).

**Millennials (nacidos entre 1980 y 2000).** La generación más reciente en entrar a la fuerza laboral se denomina la Generación Y o *millennials*, la cual la conforman jóvenes nacidos entre el año 1980 y 2000. Esta generación se caracteriza por compartir características generacionales particulares, que han conllevado a una falta de fidelización que es fuente de serios problemas para las empresas, presentando altos niveles de rotación de sus jóvenes. Igualmente parece haber una falta de sintonía entre organizaciones y esta

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

generación, ya que mientras que las empresas buscan fidelidad por parte de sus empleados, esta generación está en la búsqueda de propuestas desafiantes, ámbitos de realización, y equilibrio entre vida personal y trabajo (Cuesta et al., 2009), los *millennials* no se comprometen con las empresas o sus jefes, su compromiso es con su propia carrera (González, 2011), valoran la flexibilidad en el trabajo y relaciones laborales, retan las normas organizacionales y no son leales a las organizaciones (Gursoy, Maier & Chi, 2007)

Se distinguen por buscar vivir bien el presente. Necesitan tiempo para hacer lo que les da placer y a diferencia de sus padres, no organizan su vida alrededor del trabajo, sitúan su ámbito personal por encima de consideraciones de orden laboral y social. Por esa razón, a menudo se les culpa de no comprometerse laboralmente. Uno de los factores diferenciales entre la cultura generacional del grupo 'Y' y las demás, se relaciona con su vivencia de las tecnologías y su capacidad de interacción con ellas. Es la primera generación en la historia que ha convivido siempre con las nuevas tecnologías de la información y que no entiende fácilmente el mundo sin ellas, por lo tanto condicionan sus hábitos de vida, comunicación y, por supuesto, su trabajo alrededor de la tecnología (González, 2011).

Los rasgos que presentan los jóvenes que integran esta generación son más individualistas que generaciones anteriores y reivindican la autonomía en sus opiniones y actuaciones. Este deseo de autonomía se está reflejando en una tendencia a emprender y a montar sus propias empresas, son muy sensibles a las opiniones de sus pares, lo que ha

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

dado lugar a la creciente aparición de modalidades pedagógicas e informativas basadas en el modelo de 'educación por iguales' (González, 2011). Buscan oportunidades y responsabilidades (Coates, 2014).

De acuerdo con Kapoor y Solomon (2011) esta generación tiene expectativas laborales más altas que cualquier otra generación, son protegidos por sus padres, docentes, etc., tienen altos niveles de energía, son hábiles, tienen un spam bajo de atención, buscan actividades creativas y estimulantes en su vida profesional, les interesa poder contribuir en las decisiones buscan oportunidades para sobresalir, buscan retos creativos y necesitan proyectos retadores para evitar el aburrimiento.

En cuanto al liderazgo, Kapoor y Solomon (2011) mencionan que esta generación desean que sus jefes cumplan la función de mentores, cuestionan la autoridad, no aceptan malas prácticas de liderazgo, no perdonan la ineptitud, quieren contacto frecuente con sus jefes, usualmente por medio de las redes sociales, correo, mensajes de texto, etc. Quieren jefes abiertos y positivos que los empoderen, les interesan las empresas que inviertan en su desarrollo (Coates, 2014).

De acuerdo con Howe y Strauss (2007) son colaboradores, prefieren trabajar en equipo, aunque les gusta poder hacer su trabajo a su manera (Kapoor & Solomon, 2011) son buenos aprendices, prefieren metas claras, le dan importancia a la seguridad laboral. Esta

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

generación presencié comportamientos políticos no éticos e injustos por lo tanto se rehúsan a permitir estos comportamientos en las empresas, más cuando su país necesita desesperadamente un cambio (Coates, 2014).

Crecieron en la tecnológica, por lo tanto están cómodos con el cambio, han sido muy bien educados, son muy éticos, se comunican por redes sociales, por lo que están acostumbrados a la retroalimentación inmediata, al igual que gratificaciones inmediatas, tienen escasas habilidades de comunicación y solución de problemas, son confiados, le dan gran importancia a tener sentido en su trabajo, desean hacer del mundo un mejor lugar, quieren tener impacto en lo que hacen, ven a sus colegas como fuentes de conocimiento y aprendizaje, le dan gran importancia al balance vida- trabajo (Kapoor & Solomon, 2011).

De acuerdo con Wong, Gardiner, Lang y Coulon (2008) quienes estudiaron las diferencias generacionales en cuanto a personalidad y motivación, los *millennials* le dieron más importancia al logro, optimismo, afiliación y menos importancia al poder, que otras generaciones. Según Solnet y Hood (2008) los *millennials* son una generación que ha satisfecho sus necesidades de orden inferior (Maslow) por lo tanto buscan la autorrealización.

El mayor motivador para los *millennials* es poder mantener el balance vida-trabajo. Buscan empresas que promuevan las relaciones laborales, y que promuevan el sentido de

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

propósito o que hagan la diferencia (Kapoor & Solomon, 2011). Le dan importancia a salvar el planeta y responsabilidad organizacional (Atkinson citado en Kapoor & Solomon, 2011)

Los intereses y valores de esta nueva generación de trabajadores, es un tema que despierta interés en los responsables de Recursos Humanos de las empresas, por su impacto en las prácticas de esta área. Se evidencia que las estrategias de atracción, gestión y retención, que fueron exitosas con generaciones anteriores, ya no logran los mismos resultados. En consecuencia, esto obliga a replantear las prácticas de Recursos Humanos. Resulta entonces importante conocer y entender los razonamientos e intereses particulares de esta generación: qué los motiva, cuáles son los principales rasgos en cuanto al perfil, competencias, aspiraciones y estilo de vida (González, 2011).

Esta necesidad es la que da origen a esta investigación. A pesar de que ya existen estudios orientados a adaptar las prácticas de recursos humanos para una generación que rompe con algunos de los paradigmas ya existentes en la psicología organizacional, en cuanto a la atracción y retención de los recursos humanos. Poco se ha estudiado acerca del significado y el sentido que tiene el trabajo para los *millennials*, lo cual es un factor clave al plantear propuestas para solucionar la falta de compromiso de esta generación, ya que varios estudios han demostrado la gran importancia que le da esta generación a tener un trabajo significativo, a poder encontrar en su trabajo un ámbito en el cual realizarse y

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

potencializar todo su ser y a tener impacto (González, 2011; Kapoor & Solomon, 2011; Solnet & Hood, 2008).

De acuerdo con lo anterior, se considera relevante conocer el sentido del trabajo para los *millennials* de la ciudad de Bogotá. A través de este proyecto se llevará a cabo la elaboración y validación de un instrumento dirigido a identificar los mecanismos y fuentes de sentido de los *millennials*, lo cual va a permitir a las organizaciones en Bogotá, diagnosticar y plantear estrategias de engagement para esta población, que estén ajustadas desde el sentido del trabajo.

La siguiente investigación tiene como objetivo diseñar y validar un instrumento de medición del sentido del trabajo para los *millennials* en Bogotá, por medio de la identificación de las fuentes y mecanismos a través de los cuales encuentran el sentido de su trabajo.

Los objetivos específicos de esta investigación son:

- Elaborar un instrumento de medición del sentido del trabajo a partir de la base teórica
- Validar la prueba por jueces expertos
- Realizar el pilotaje
- Ajustar y corregir el instrumento final
- Calcular la muestra representativa para futuras investigaciones

## 1 Método

### **Participantes.**

Para la fase de validación por jueces expertos, se contó con la participación de 5 jueces expertos en el área de investigación y psicología organizacional.

Para la fase de pilotaje, se consideró tomar una muestra no representativa, por lo tanto se seleccionó una muestra de 20 personas, 10 hombres y 10 mujeres. Los criterios de inclusión fueron: haber nacido entre el año 1980 y el año 2000, estar trabajando actualmente, tener mínimo 1 año de experiencia que no sea de práctica profesional.

### **Instrumento**

Se elaboró un instrumento basado en la fundamentación teórica, la cual se organizó en una tabla (Anexo A ) evidenciando así las dimensiones, categorías y fuentes que dieron origen a cada uno de los ítems. Este instrumento pretendía también recoger información demográfica de los participantes, en cuanto a sexo, edad, ocupación y nivel de escolaridad. Finalmente, la primera versión del cuestionario consta de 29 ítems, 15 se debían responder a partir de una afirmación y los otros 14 a partir de otra afirmación, la forma de respuesta es escala Likert desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Para la fase de validación por jueces expertos, se utilizó un formato que pretendía evaluar de 0 a 5 la pertinencia, suficiencia, relevancia, coherencia, sintaxis y semántica de cada uno de los 29 ítems incluidos en la prueba inicial (Anexo A)

Para la fase de pilotaje, se aplicó el cuestionario con los ajustes de los jueces expertos y un consentimiento informado (Anexo B)

### **Procedimiento**

El presente estudio se llevó a cabo mediante las siguientes fases:

**Fase de construcción.** El diseño de la prueba se realizó sobre una fundamentación teórica previa, la cual indica que los individuos pueden encontrar el sentido del trabajo a partir de diferentes fuentes y mecanismos, que pueden provenir de sí mismos, de la influencia de otros o pueden encontrarse en el contexto. A partir de estas categorías se elaboraron cada uno de los ítems, los cuales debían responderse en escala Likert a partir de una afirmación. Para evaluar las fuentes de sentido se utilizó una afirmación y para evaluar los mecanismos de sentido se utilizó otra afirmación diferente. En total 15 ítems evaluaban las fuentes y 14 ítems evaluaban los mecanismos.

**Validación por jueces expertos.** En seguida, se procedió a la validación de los ítems por jueces expertos quienes calificaron la pertinencia, suficiencia, coherencia, relevancia,

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

sintaxis y semántica de cada uno de los ítems, agregando igualmente observaciones importantes que sirvieran en la corrección para la elaboración final del instrumento.

Posteriormente se elaboró una base de datos para procesamiento con el paquete estadístico SPSS ® versión 24 para Windows ®. En términos del procesamiento de la información, se obtuvo el coeficiente de concordancia W de Kendall, el cual permite evaluar la concordancia que hubo entre los jueces con respecto a la evaluación de cada ítem.

**Ajustes Iniciales.** Se realizaron los ajustes de acuerdo a las calificaciones y observaciones de los jueces, teniendo en cuenta que si un ítem obtenía una calificación por debajo de 3.0, ese ítem debía desecharse. Para esto, se obtuvo un promedio de cada ítem, revisando cuales obtenían el menor puntaje y revisando a qué se debía el bajo puntaje, y se procedió a realizar las correcciones correspondientes.

**Pilotaje.** Posteriormente, se aplicó un pilotaje a 20 personas de sexo femenino y masculino, que hubieran nacido entre 1980 y el año 2000 y que estuvieran trabajando actualmente, con mínimo un año de experiencia que no fuera la práctica profesional. Se les entregó a los participantes un consentimiento informado. Se les aplicó la prueba previamente validada y corregida y durante la aplicación se observó si surgían preguntas por parte de los participantes, el tiempo promedio que les tomaba completar la prueba y se

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

tuvieron en cuenta observaciones adicionales realizadas por esta población en cuanto a claridad de los ítems.

**Ajustes Finales.** Con base en lo observado en el pilotaje, se realizaron las correcciones correspondientes para así contar con el instrumento final.

**Calculo muestral.** Para hacer el cálculo muestral, se identificó la población relevante (personas que en el año 2017 tuvieran entre 16 y 37 años de edad) mediante las estadísticas del DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). Posteriormente, se determinó un nivel de homogeneidad del 50%, se seleccionó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, para así calcular finalmente la muestra representativa.

### Resultados

Tabla 1

*Coefficiente de concordancia W de Kendall*

| Estadísticos de prueba      |         |
|-----------------------------|---------|
| N                           | 5       |
| W de Kendall                | 0,771   |
| Chi cuadrado                | 667,287 |
| gl                          | 173     |
| Significancia<br>asintótica | 0,000   |

### **Discusión**

La elaboración de un cuestionario que valore el sentido de trabajo para los *millennials* es de gran importancia para la psicología organizacional, ya que una empresa al conocer las fuentes y mecanismos más significativos para esta generación, podrá ajustar sus estrategias dirigidas a comprometer y retener a esta generación que es caracterizada por la problemática de rotación.

Después de las correcciones la prueba quedo conformada por 33 ítems. Esta prueba previamente validada, fue sometida a un pilotaje de instrumento, con el fin de evaluar su correcto diseño, es decir, estimar el acopio de datos a la hora de aplicarlos. En este sentido, se valoró la claridad expositiva de las preguntas en la encuesta.

Los resultados del pilotaje indicaron que en general las preguntas fueron claras para los participantes, con excepción a las preguntas: 10, 19, 29, 30, 33, las cuales algunos de los participantes indicaron que eran un poco confusas por su redacción. El tiempo de aplicación de la prueba fue de aproximadamente entre 15 a 20 minutos y no se presentaron preguntas durante la aplicación de la prueba.

Con base en el pilotaje, se redactaron nuevamente los ítems: 10, 19, 29, 30 y 33, ya que se consideró que su redacción no era muy clara. Finalmente con estas correcciones se

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

elaboró la versión final del instrumento: “El Sentido del Trabajo para Millennials en Bogotá”.

En general, se puede decir que se realizó una construcción y validación rigurosa del instrumento. El cual va a permitir medir el sentido del trabajo, o más específicamente las fuentes y mecanismos a través de los cuales los *millennials* en Bogotá encuentran el sentido de su trabajo.

Finalmente, se realizó el cálculo muestral determinando que la prueba deberá ser aplicada a 384 personas. Esta cantidad de acuerdo con el cálculo, sería una muestra representativa de la población objetivo, que son los *millennials* (personas que hayan nacido entre el año 1980 y 2000) en la ciudad de Bogotá. .

**Recomendaciones.** Como recomendación para futuras investigaciones, se propone continuar con la siguiente fase, es decir el análisis psicométrico. Aplicando la prueba a la muestra representativa, previamente calculada en esta investigación, es decir a 384 personas (Ver Anexo D). Con los resultados que se obtenga se podrán obtener resultados que van a agregar valor tanto a la prueba como a los resultados que pueda llegar a arrojar. Posteriormente se podrá aplicar la prueba con el fin de medir el sentido de trabajo para los *millennials*, y con la información recogida se podrán hacer los respectivos análisis y

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

discusión de las implicaciones que pueden llegar a tener los resultados en el campo de la psicología organizacional.

Adicionalmente, esta prueba puede ser validada y aplicada a las demás generaciones con el fin de poder evidenciar diferencias generacionales en cuanto a los mecanismos y fuentes de sentido de trabajo.

### Referencias

- Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, K., & McKee, M. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 193-203.
- Baumeister, R. (1991). *Meanings of Life*. Guilford Press.
- Baumeister, R., & Vohs, K. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. *Handbook of Positive Psychology*, 608-618.
- Berg, J., Grant, A., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational calling. *Organization Science*, 973-994.
- Brickson, S. (2007). Organizational identity orientation: the genesis of the role of the firm and distinct forms of social value. *The Academy of Management Review*, 864-888.
- Brief, A., & Nord, W. (1990). Meanings of occupational work: A collection of essays. *Journal of Organizational Behaviour*, 99-100.
- Bunderson, S., & Thompson, J. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 32-57.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 189-203.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

- Coates, T. (2014). The meaning of work for five generation y employees: A Hermeneutic Phenomenological Study. *ProQuest*.
- Copello, L. (03 de 09 de 2010). *El Sentido del Trabajo*. Obtenido de Logoforo:  
<http://logoforo.com/el-sentido-del-trabajo/>
- Cuesta, E., Ibáñez, M. E., Tagliabue, R., & Zangaro, M. (2009). La nueva Generación y el trabajo. *Barbarói*.
- Emmons, R. (2005). Striving for the sacred: personal goals, life meaning, and religion. *Journal of Social Issues*, 731-745.
- García, R., & Sánchez, M. (2015). Job crafting en Chile. Un estudio exploratorio. *Universidad de Chile*, 1-93.
- Gengler, J. (2009). Análisis existencial y logoterapia: bases teóricas para la práctica Clínica. *Pqisuiatría y Salud Mental*, 200-209.
- González, R. (2011). La incorporación de la generación y al mercado laboral. *Palermo Business Review*, 67-93.
- Grant, A., Dutton, J., & Rosso, B. (2008). Giving commitment: employee support programs and the prosocial sensemaking process. *Academy of Management Journal*, 898-918.
- Gursoy, D., Maier, T., & Chi, C. (2007). Generational differences: an examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 448-458.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

- wHackman, R., & Oldham, G. (1976). Motivation through the desing of work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279.
- Haeberle, K., Herzberg, J., & Hobbs, T. (2009). Leading the multigenerational work force. A proactive approach will cultivate employee engagement and productivity. *Healthcare Executive*, 62.
- Hernández, M. (19 de 02 de 2016). *La diferencia entre ser un líder que construye o destruye*. Obtenido de Alto Nivel: <http://www.altonivel.com.mx/55547-como-ayudar-a-tu-equipo-a-darle-sentido-a-su-trabajo/>
- Howe, N., & Strauss, W. (2007). *Millennials Go To College*. LifeCourse Associates.
- Kahn, W. (2007). Meaningful connections: positive relationships and attachments at work. En J. Dutton, & B. Ragins, *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (págs. 189-206). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism*, 308-318.
- Klerk, J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: a research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 64-68.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between "meaningful work" and the "management of meaning". *Journal of Business Ethics*, 491-511.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 655-684.
- Martínez, E., & Jaimes-Osma, J. E. (2012). Validación de la prueba "sentido del trabajo" en población colombiana. *Psicología Desde El Caribe*.
- Melé, D. (2010). Etica en la Organizacion del Trabajo: Trabajo decente y trabajo con sentido. *IESE Business School*, 1-6.
- Miller, D., & Eswest, T. (2013). The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *Journal of Religious & Theological Information*, 29-54.
- Montuschi, L. (2008). Los valores personales y los valores corporativos en el comportamiento ético en la empresa. *Universidad del Cema*.
- Pattakos, A. (2009). Trabajar desde el sentido. *Fundació Factor Humá*.
- Piccolo, R., & Colquitt, J. (2006). Transformational leadership and job behaviors: the mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 327-340.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Roccas, S., Schwartz, S., & Amit, A. (2010). Personal value priorities and national identification. *Political Psychology*, 393-419.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

- Roque, N. (2011). El concepto de persona desde la logoterapia. *Universidad Nacional de La Rioja*, 1-9.
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Science Direct*, 91-127.
- Roy, J. (2008). Ten tips for retaining the next generation. *Utility Automation & Engineering T&D*, 8.
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation y as hospitality employees: framing a research. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 59-68.
- Soto, E. (2014). La sonstrucción social del significado del trabajo. Un análisis comparativo en la industria aeroespacial de México y Canadá. *El Colegio de la Frontera Del Norte*.
- Steger, M., Shin, P., & Dik, B. (2009). Calling in work: secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 82-96.
- Til, E. (2013). A person-centric view of meaningful work: the effect of personal goal strivings and age on employees experiencing meaning in work. *ProQuest*.
- Tolfo, S., Coutinho, M., Baasch, D., & Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un analisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en psicología. *Universitas Psychologica*, 175-188.
- Twenge, J., & Campbell, S. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 862-877.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Ulrich, D., & Ulrich, W. (2011). *El Sentido de Trabajar*. LID Editorial Empresarial, S.L.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 878-890.

Wrzesniewski, A., Dutton, J., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 93-135.

Yagosesky, R. (2000). *Autoestima, en palabras sencillas*. Ganesha.

**Anexos**

**Anexo A.** Formato para validación de jueces expertos.

**Bogotá, 2017**

**Buen día,**

El fin de esta carta es solicitar su colaboración como JUEZ EXPERTO de contenido del instrumento que hace parte de la evaluación del proyecto de grado “El Sentido del Trabajo para *millennials* en Bogotá”. Me permito remitir a continuación los documentos relacionados.

Adjunto a esta comunicación encontrará:

- Marco teórico
- Sustentación teórica que da origen a cada ítem
- Planilla de validación de jueces expertos

Me permito precisar las ventajas del desarrollo de este Proyecto: evaluar de forma objetiva las fuentes y mecanismos de los *millennials* por medio de los cuales encuentran el sentido de su trabajo, mediante ítems que evalúen las distintas variables que pudieron ser abstraídas mediante un marco teórico basado en la investigación rigurosa del sentido del trabajo. Se evaluarán las fuentes y mecanismos por medio de los cuales se puede encontrar el sentido del trabajo, además se evalúan datos demográficos que ayudarán en la interpretación y discusión de los resultados. La justificación de este proyecto, es poder generar conocimiento de comportamientos particulares de la generación *millennials* en el trabajo, su sentido de trabajo y el impacto de estos hallazgos para la psicología organizacional.

En espera de su oportuna colaboración espero la pronta respuesta a esta solicitud y el apoyo incondicional en este proyecto

Cordial Saludo,

---

**María Clara García Riaño**  
Docente Facultad de Psicología

---

**María Paula Martínez Garcés**  
Estudiante Pregrado Psicología

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

Universidad de la Sabana

Universidad de la Sabana

| <b>FUENTES:</b> Las fuentes de sentido descritas por Rosso et al. (2010) hacen referencia a la proveniencia del sentido del trabajo. De acuerdo con los autores, el sentido del trabajo puede provenir de del ser o del individuo, de los otros quienes lo rodean en el contexto laboral o del contexto en el que se encuentra el individuo. Sin embargo, es probable que una persona tenga varias fuentes de sentido, ya que desde las humanidades, tener diferentes fuentes de sentido en la vida, protege al individuo del sin sentido (Lips-Wiersma & Wright, 2012). |               | <b>NO DE ITEM</b>   | <b>ITEM</b> |  |
|--|---------------|---|-------------|--|
| <b>FUENTES</b>   | <b>EL SER</b> | <p><b>Valores</b><br/>Los valores son considerados una fuente de sentido propia del individuo, y tienen que ver con la coherencia o congruencia entre lo que se es y lo que se hace es decir entre el ser y el trabajo que realiza y también tiene que ver con aspectos éticos o morales (Rosso, Dekas &amp; Wresniewski, 2010).</p> <p><b>Congruencia</b><br/>Los individuos tienden a situarse a sí mismos en ocupaciones que estén alineadas con sus valores personales (Roccas, Schwartz &amp; Amit, 2010)<br/>Tener un trabajo que sea congruente con lo que la persona piensa, lo que es y con sus valores es una forma en la que el trabajo puede adquirir sentido (Rosso, Dekas &amp; Wresniewski, 2010)<br/>Til (2013) identifica la visión coherente de sí mismo, como una dimensión para experimentar sentido (basado en la perspectiva centrada en la persona). Es decir la experiencia significativa que brinda el poder vincular partes de sí mismo en el trabajo y entender como estas encajan en la organización en la que se está inmerso.</p> | 1           | Es coherente con lo que pienso, con lo que soy y con mis valores |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|  |  |   |            |   |
|--|--|---|------------|---|
|  |  | <p><b>Moralidad y ética</b><br/>Los valores individuales tienen que ver con lo que el individuo considera importante en la vida, se relaciona igualmente con aspectos morales y éticos, que orientan la existencia y a partir de los cuales se forman juicios y se fundamentan y toman decisiones (Montuschi, 2008).<br/>El sentido en el día a día se vive practicando virtudes como la compasión, honestidad, cuidado y lealtad que se traducen en actos de sentido. Comportarse de acuerdo con estos valores requiere estar consciente de lo que se dice y de las acciones que afectan a otros. El trabajo entonces se vuelve significativo si este propicia el desarrollo moral de los empleados (Lips-Wiersma &amp; Morris, 2009).</p> | 2          | Me permite comportarme de acuerdo con mis valores y practicar mis virtudes a diario   |
|  |  | <p><b>Motivación</b><br/>Trabajar con sentido tiene que ver con descubrir motivos valiosos para realizarlo, es decir el por qué se realiza el trabajo (Melé, 2010) y se relaciona con la pirámide de necesidades de Maslow, de tal forma que dependiendo en el nivel de la pirámide en el que se encuentre situado el individuo, va a tener diferentes motivaciones para realizar su trabajo (Robbins &amp; Timothy, 2009).</p>   | 3          | Tengo un motivo valioso para realizarlo de acuerdo con lo que necesito en este momento de mi vida   |
|  | <p><b>Creencias</b><br/>La tercera fuente de sentido proveniente del individuo son las creencias, creencias acerca de la importancia del trabajo, de la orientación laboral y creencias espirituales que influyen en el sentido del trabajo.</p> | <p><b>Centralidad</b><br/>La centralidad es la creencia acerca de que tan central es el trabajo en la vida de una persona con respecto a otras áreas de su vida o del rol o función que tienen el trabajo en la vida. También se relaciona con el involucramiento, es decir el grado de identificación psicológica de los empleados con su trabajo (Rosso, Dekas &amp; Wresniewski, 2010)<br/>El sentido del trabajo va a depender de la fortaleza existente entre la relación individuo-trabajo (Rosso, Dekas &amp; Wresniewski, 2010).</p>  | 4          | Es parte central de mi vida y me identifico totalmente con él   |
|  |  | <p><b>Orientación laboral</b><br/>La orientación laboral se refiere a las creencias que tienen los individuos acerca de la orientación que tiene su trabajo y se divide en tres creencias principales:<br/><i>Labor</i>. Las personas que creen que su trabajo es solo una labor, están enfocadas en los beneficios</p>   | 5<br><br>6 | <p><b>Labor</b>: Representa un buen ingreso económico que me permite disfrutar de mis hobbies y actividades fuera del trabajo</p> <p><b>Carrera</b>: Me permite crecer y desarrollarme profesionalmente, y me brinda estatus ya que me reconocen por mi éxito</p> |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  | <p>materiales de su trabajo. Para estas personas el trabajo es un medio para lograr un fin estrictamente financiero, que les permita disfrutar de actividades, intereses y hobbies fuera del trabajo.</p> <p><i>Carrera.</i> Aquellos que creen que su trabajo es una carrera profesional, trabajan por recompensas como el desarrollo y crecimiento profesional dentro de una organización, se enfocan en el prestigio y estatus que trae este desarrollo y promoción, lo cual les trae mayor autoestima, poder y estatus social (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010), (Hernandez, 2016)</p> <p><i>Vocación.</i> Finalmente aquellos que creen que trabajan por una vocación, no buscan recompensas financieras ni desarrollo, sino la satisfacción que les trae el trabajo en sí que realizan. Tiene que ver con el talento que posee una persona y el poder de potencializarlo, y se relaciona con la necesidad del ser humano de lograr metas y expandirse. (Berg, Grant, &amp; Johnson, 2010)</p> <p>Se refiere al sentido que se obtiene de hacer parte de actividades que personalmente significativas (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010), (Bunderson &amp; Thompson, 2009)</p> | 7 | Vocación: Me permite potencializar mi talento y hacer actividades que son significativas para mi               |
|  |  |  | <p><b>Espiritualidad</b></p> <p>Se basa en el sentido que brinda hacer cualquier cosa que parezca importar. El sentido se encuentra en una causa que esté conectada con hacer del mundo un mejor lugar, es decir una causa que trascienda los intereses individuales y organizacionales para servir a un beneficio universal (Lips-Wiersma &amp; Morris, 2009).</p> <p>Tiene que ver con el servir a otros, lo cual también tiene relación con los valores creativos descritos por Victor Frankl, ya que el trabajo que cada quien realiza, puede aportar algo al mundo (Hernandez, 2016)</p>  | 8 | Considero que con mi labor estoy haciendo la diferencia y estoy contribuyendo a hacer del mundo un mejor lugar |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|                    |   |           |  |
|--------------------|---|-----------|--|
| <b>LOS OTROS</b>   | <p><b>Pares</b><br/>Según Kahn (2007) las relaciones con pares tienen mucho impacto en la percepción del sentido, ya que las personas pueden expresar y reforzar sus identidades. Igualmente, los empleados tienden a buscar a otros en el trabajo para tener pistas acerca de cómo pensar y cómo comportarse y de esta manera construir sus propias actitudes, interpretaciones y significados del trabajo (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010), según esto el sentido del trabajo sería construido por procesos interpersonales, en donde los empleados ven el sentido y valor de su trabajo, a partir de las claves que interpretan de su ambiente por medio de la observación, conversación, etc. (Wrzesniewski, Dutton, &amp; Debebe, 2003).</p>   | <b>9</b>  | Para mis pares el trabajo que realizamos lo es, lo que me ayuda a ver el sentido de este   |
|                    | <p><b>Líderes</b><br/>Según Piccolo y Colquitt (2006) existe un vínculo positivo entre liderazgo transformacional y las percepciones de sentido. Como lo mencionan Arnold, et al., (2007) los líderes transformacionales aspiran a elevar los niveles de moralidad de sus seguidores. Activan necesidades de orden superior y fusionan el trabajo con propósito moral y compromiso. Igualmente por procesamiento de la información, el líder transformacional da a sus seguidores claves positivas acerca de la importancia y propósito de su trabajo.</p>  | <b>10</b> | Mi líder me ha inspirado a trabajar con propósito y ha generado sentido a lo que hago  |
|                    | <p><b>Grupos o comunidades</b><br/>Según Rosso, Dekas y Wrzesniewski (2010) Las identificaciones psicológicas con una comunidad de trabajo son determinantes en los significados del trabajo. Según Brickson (2007) la congruencia percibida entre la identidad del empleado y la identidad de la organización juega un rol fundamental en el sentido de su trabajo.</p>  | <b>11</b> | Me identifico con las personas que me rodean en la organización  |
|                    | <p><b>Familia</b><br/>La familia aunque constituye una relación por fuera del trabajo, autores como Brief y Nord (1990) afirman que también influyen en el sentido del trabajo, debido a que la familia ofrece un contexto relajante de apoyo en el que la persona puede recuperarse de las demandas de su trabajo y también porque en la familia encuentran personas que admiran y respetan lo que la persona hace.</p>  | <b>12</b> | Mi familia me admira y me respeta por lo que hago  |
|                    | <p><b>Organización</b><br/>La misión organizacional juega un rol importante en como los empleados interpretan el sentido del trabajo e igualmente sirve de fuente de sentido ya que los empleados perciben congruencia entre sus valores e ideologías y los de la organización (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010).<br/>La actividad empresarial tiene significados valiosos, y comunicarlos oportunamente puede contribuir a que los trabajadores sean más conscientes del valor de su trabajo, por lo tanto la misión y los valores organizacionales pueden contribuir al sentido si son bien implementados y transmitidos (Melé, 2010).<br/>La ética empresarial tiene que ver con tener un salario justo, horarios justos, buenas condiciones higiénicas y morales. También está relacionada con ser un medio para mejorar personalmente y contribuir al bien de la comunidad. Debe igualmente ser dotado de dignidad y contribuir a la realización y desarrollo personal del trabajador (Melé, 2010).</p> | <b>13</b> | En la organización en la que trabajo soy tratado con dignidad, respeto, justicia y honestidad y ha sido un medio para mejorar personalmente y contribuir al bien de la comunidad |
| <b>EL CONTEXTO</b> |   |           |  |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|  |   |    |  |
|--|---|----|--|
|  | <p><b>Diseño de las tareas</b><br/>Según Hackman y Oldham (1976), las características específicas de un trabajo determinan la experiencia significativa. Los autores sugieren que altos niveles de autonomía, variedad, identificación con las tareas y tareas significativas van a influir en la experiencia significativa del trabajo. En este campo, el individuo es un ser activo de su proceso ya que puede diseñar y rediseñar proactivamente su trabajo para moldear el sentido de este y hacer valiosas contribuciones a su puesto de trabajo (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010), (García &amp; Sanchez, 2015).</p>   | 14 | Puedo diseñar proactivamente mi trabajo con autonomía, hay variedad en las tareas y estas son significativas para mi |
|  | <p><b>Cultura</b><br/>Una perspectiva relacionada, basada en la teoría del procesamiento de información social, sugiere que los individuos leen e interpretan claves en sus ambientes laborales que les informan directa e indirectamente el significado de su trabajo. La interpretación de esas claves tiene implicaciones en los significados que los empleados le dan a su trabajo (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010).<br/>Los factores culturales influyen en el sentido del trabajo, debido a que son referentes de patrones conductuales, por tanto los valores referentes son aprendidos, compartidos, transmitidos en un grupo social y las características de ese grupo explicaran la identidad de los individuos (Soto, 2014).</p> | 15 | En mi cultura el trabajo es significativo por lo tanto también lo es para mi   |
| <p><b>MECANISMOS:</b> Los mecanismos de sentido descritos por Rosso et al. (2010) hacen referencia a los procesos mediante los cuales el trabajo puede llegar a ser significativo. Según los autores, un trabajo que permite experimentar autenticidad, autoeficacia, autoestima, propósito, trascendencia, pertenencia o que refleje una influencia social y cultura, es un trabajo que seguramente será significativo para la persona.</p> |   |    |  |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|                   |   |  |  |   |
|-------------------|---|--|--|---|
| <b>MECANISMOS</b> | <p><b>Autenticidad</b><br/>Los mecanismos de autenticidad sugieren que las experiencias laborales que promueven la autenticidad moldean el sentido del trabajo, ya que permiten a los individuos mantener una congruencia entre actitudes, creencias, valores e identidades mientras trabajan (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010).</p> | <p>4. Experiencia de congruencia con el ser o grado en el que las personas creen que se están comportando consistentemente con sus intereses y valores. Esta experiencia promueve sentimientos de profunda y auténtica conexión con el ser. Estas percepciones de congruencia permiten a las personas sentir que se están comportando en consistencia con sus intereses y valores en el trabajo. Esta consistencia ayuda a moldear el sentido que los individuos le ven a su trabajo y puede aportar experiencias de significado en él.</p> <p>5. La verificación, afirmación o activación de la identidad personal a través del trabajo. Se describe como un proceso de afirmación de identidad, si el trabajo afirma o verifica las autoconcepciones es probable que se experimente una activación de la autenticidad y por lo tanto una experiencia significativa en el trabajo.</p> <p>6. Compromiso en el trabajo, en donde el sentido viene del sentimiento personal inmerso en la experiencia de trabajar. Si el individuo se siente comprometido e intrínsecamente motivado, será más probable que perciba estas actividades como importantes y como actividades que le permiten la expresión de su auténtico ser.</p> | <p><b>16</b></p> <p><b>17</b></p> <p><b>18</b></p> | <p>Poder comportarme consistentemente con mis intereses y valores</p> <p>Poder afirmar mi identidad y el concepto que tengo de mi mismo</p> <p>Poder sentirme comprometido y motivado con las actividades que realizo</p> |
|-------------------|---|--|--|---|

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>Autoeficacia</b><br/>La autoeficacia como mecanismo por medio del cual el trabajo se vuelve significativo, se puede explicar debido a que esta permite a los individuos sentir que tienen la capacidad y las competencias de efectuar cambios o ejercer control en su contexto (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010).</p> | <p>4. Sensación de control y autonomía en el trabajo. Las investigaciones sugieren que las personas tienen una necesidad de verse a sí mismas como capaces de ejercer la libre elección y gestionar eficazmente sus propias actividades, estas cogniciones son significativas porque reaseguran a los individuos que tienen el poder de ser agentes de cambio.</p> <p>5. Experiencia de ser competente resultante de enfrentar exitosamente los retos en el trabajo. Percibir esta competencia provee un sentido de significado para los individuos en su trabajo.</p> <p>6. Impacto percibido. Sugiere que cuando los individuos sienten que están haciendo la diferencia o que su trabajo tiene un impacto positivo en la organización, en su equipo de trabajo o en sus compañeros, se sienten capaces de efectuar cambios positivos y por lo tanto experimentan mayores niveles de sentido en sus trabajos. Para Til (2013) este mecanismo es conocido como significado positivo, y tiene que ver con tener un trabajo que importa, y brindaría mayor satisfacción intrínseca, ya que al involucrarse en tareas significativas pueden sentirse útiles y valiosos.</p> | <p>19</p> <p><b>20</b></p> <p><b>21</b></p> | <p>Tener autonomía y control sobre las decisiones y la gestión de mis actividades</p> <p>Sentirme competente y poder enfrentar exitosamente los retos que se me presentan en mi trabajo</p> <p>Sentir que estoy haciendo la diferencia y que mi trabajo tiene un impacto positivo en otras personas</p> |
| <p><b>Autoestima</b><br/>El mecanismo de autoestima se ha estudiado en términos de como los logros personales o de equipo proveen un sentido de valor para los individuos, y como resultado de ese autoestima, los individuos experimentan sentido en su trabajo (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010).</p>                     |   | <p><b>22</b></p>                            | <p>Obtener logros personales y en equipo</p>  |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|  |  |  |                     |   |
|--|--|--|---------------------|---|
|  | <p><b>Propósito</b><br/>Este mecanismo tiene que ver con el propósito que tiene el trabajo para la persona, partiendo de su significado y los valores que guían ese propósito único que la persona considera que debe realizar.</p>  | <p>3. Significado del trabajo. Las investigaciones resaltan la importancia individual del significado de su trabajo en la experiencia del sentido del trabajo. Incluso sugieren que individuos que perciban que en su trabajo están sirviendo a un propósito mayor, pueden encontrar el sentido a actividades laborales que otros puedan considerar indeseables.</p> <p>4. Sistema de valores que provee sentido de propósito. De acuerdo con Victor Frankl, estas experiencias brindan significado a la experiencia humana al generar un sentido de acciones con propósito (Gengler, 2009). Según Til (2013) este mecanismo estaría relacionado igualmente con el significado positivo, y tiene que ver con tener un trabajo que vale la pena según las creencias y valores del sujeto, un trabajo con estas características tendría mayor propósito.</p> | <p>23</p> <p>24</p> | <p>Comprender el propósito y el significado que tiene mi trabajo</p> <p>Tener un trabajo que valga la pena de acuerdo con mis creencias y valores</p> |
|  | <p><b>Trascendencia</b><br/>Este mecanismo según Til (2013), es conocido tiene que ver con expresar motivaciones superiores, con hacer la diferencia, ayudar a otros, contribuir a un bien superior de la comunidad o de la sociedad y en general con responder a necesidades de la humanidad, conectando el trabajo con una causa trascendente.</p> | <p>3. Significado resultante de conectarse o contribuir con algo más allá del ser. Los individuos espirituales pueden encontrar el sentido al conectar sus esfuerzos laborales con lo divino, proveyendo sentido de que están contribuyendo a un poder superior que va más allá de ellos mismos.</p> <p>4. Experiencia de abnegación hacia algo externo o superior al ser. De acuerdo a esta perspectiva, trascender los propios intereses del ego provee a los individuos un sentido de que no están solos y que no necesitan estar en control, y se puede ver organizacionalmente en los seguidores de los líderes transformacionales quienes son inspirados a ir más allá del ser para perseguir metas en común.</p>  | <p>25</p> <p>26</p> | <p>Tener una conexión espiritual con lo que realizo</p> <p>Estar trabajando por una causa de orden superior o trascendental</p>                       |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|  |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|
|  | <p><b>Pertenencia</b><br/>Este mecanismo tiene que ver con el sentido que brinda crear vínculos de confianza con otros, unir esfuerzos, apoyarse entre sí y pertenecer a un grupo (Hernandez, 2016)</p>   | <p>3. Identificación social con otros en el trabajo. Estas investigaciones sugieren debido a que los individuos son motivados a ser parte de grupos sociales deseables, pertenecer a grupos de trabajo produce una sensación de identidades, creencias o atributos compartidos que son experimentados como significativos por los empleados ya que sienten que pertenecen a algo especial.</p> <p>4. Experiencia afectiva de conexión interpersonal. Los estudios sugieren que los sentimientos de acercamiento interpersonal en el campo laboral contribuyen a un sentido de pertenencia que es experimentado como significativo ya que estas conexiones se sienten confortantes y brindan apoyo.</p> | <p>27</p> <p>28</p>   | <p>Identificarme con las personas con las que trabajo y sentir que pertenezco realmente a la organización</p> <p>Tener una conexión afectiva interpersonal con quienes trabajo</p> |
|  | <p><b>Influencia interpersonal y cultural</b><br/>Estos mecanismos tienen que ver con el rol de la construcción de sentido cultural e interpersonal en la construcción del sentido del trabajo (Rosso, Dekas, &amp; Wrzesniewski, 2010). El sentido es concebido como una construcción social, un emprendimiento colectivo más precisamente interactivo, por medio del cual las personas, en la dinámica de las relaciones sociales, históricamente datadas y culturalmente ubicadas, construyen los términos a partir de los cuales comprenden y lidian con las situaciones y fenómenos a su alrededor (Tolfo, Coutinho, Baasch, &amp; Cugnier, 2011).</p> | <p>29</p>  | <p>Observar cual es el sentido del trabajo para mis pares para así poder encontrar el sentido de mi trabajo</p> |  |

## FORMATO DE EVALUACIÓN DE JUECES EXPERTOS

**Título de la investigación de la cual hace parte el instrumento:**

**Nombre del juez:**

**Fecha:**

**Apreciado Juez:**

Para la evaluación de los instrumentos tenga en cuenta que la calificación que usted le dé al ítem corresponda a una toma de decisiones que se realiza según los siguientes criterios:

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

- Ítem que obtiene puntuación promedio entre 0 y 3.0. SE DESECHA
- Ítem que obtiene puntuación promedio entre 3.0 y 3.5 SE MODIFICA  
POR COMPLETO
- Ítem que obtiene puntuación promedio entre 3.6 y 4.0 SE MODIFICA  
PARCIALMENTE
- Ítem que obtiene puntuación promedio entre 4.1 y 4.5 SE CONSERVA  
AL 80%
- Ítem que obtiene puntuación promedio entre 4.6 y 5.0 SE CONSERVA  
AL 90%

La evaluación se lleva a cabo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- **Pertinente:** Si corresponde o no al tema y objetivo
- **Suficiente:** Si basta para el tema y el objetivo que se pretende evaluar
- **Coherente:** Si tiene conexión lógica con el tema y el objetivo
- **Relevante:** Si el ítem es importante, si se debe tener en cuenta
- **Sintaxis** : Si la ordenación de las palabras y la relación mutua entre las mismas en la construcción de las oraciones es adecuada al objetivo.
- **Semántica:** Si las palabras empleadas son adecuadas, en cuanto al significado en cada frase del instrumento.
- **Observaciones:** Por favor escriba, todas aquellas consideraciones que considere pertinentes.

**Recuerde que la calificación mínima por ítem es 0.0 y la máxima 5.0**

A partir de la afirmación, encierre en un círculo el número que mejor exprese su opinión, siendo 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni en desacuerdo, ni de acuerdo, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo

“Mi trabajo es significativo porque...”

| NO. DE ITEM | ITEM  | PERTINENTE | SUFICIENTE | COHERENTE | RELEVANTE | SINTAXIS | SEMANTICA | OBSERVACIONES |
|-------------|---|------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------|
| 1           | Es coherente con lo que pienso, con lo que soy y con mis valores                    |            |            |           |           |          |           |               |
| 2           | Me permite comportarme de acuerdo con mis valores y practicar mis virtudes a diario |            |            |           |           |          |           |               |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|    |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 3  | Tengo un motivo valioso para realizarlo de acuerdo con lo que necesito en este momento de mi vida  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4  | Es parte central de mi vida y me identifico totalmente con él  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5  | Representa un buen ingreso económico que me permite disfrutar de mis hobbies y actividades fuera del trabajo   |  |  |  |  |  |  |  |
| 6  | Me permite crecer y desarrollarme profesionalmente, y me brinda estatus ya que me reconocen por mi éxito   |  |  |  |  |  |  |  |
| 7  | Me permite potencializar mi talento y hacer actividades que son significativas para mí   |  |  |  |  |  |  |  |
| 8  | Considero que con mi labor estoy haciendo la diferencia y estoy contribuyendo a hacer del mundo un mejor lugar   |  |  |  |  |  |  |  |
| 9  | Para mis pares el trabajo que realizamos lo es, lo que me ayuda a ver el sentido de este   |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Mi líder me ha inspirado a trabajar con propósito y ha generado sentido a lo que hago  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Me identifico con las personas que me rodean en la organización  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Mi familia me admira y me respeta por lo que hago  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | En la organización en la que trabajo soy tratado con dignidad, respeto, justicia y honestidad y ha sido un medio para mejorar personalmente y contribuir al bien de la comunidad |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Puedo diseñar proactivamente mi trabajo con autonomía, hay variedad en las tareas y estas son significativas para mí   |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | En mi cultura el trabajo es significativo por lo tanto también lo es para mí   |  |  |  |  |  |  |  |

**A partir de la afirmación, encierre en un círculo el número que mejor exprese su opinión, siendo 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni en desacuerdo, ni de acuerdo, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo**

**“Para poder encontrar el sentido a mi trabajo es importante para mí...”**

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|    |  | PERTINENTE | SUFICIENTE | COHERENTE | RELEVANTE | SINTAXIS | SEMANTICA | OBSERVACIONES |
|----|--|------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------|
| 16 | Poder comportarme consistentemente con mis intereses y valores   |            |            |           |           |          |           |               |
| 17 | Poder afirmar mi identidad y el concepto que tengo de mi mismo   |            |            |           |           |          |           |               |
| 18 | Poder sentirme comprometido y motivado con las actividades que realizo                                   |            |            |           |           |          |           |               |
| 19 | Tener autonomía y control sobre las decisiones y la gestión de mis actividades                           |            |            |           |           |          |           |               |
| 20 | Sentirme competente y poder enfrentar exitosamente los retos que se me presentan en mi trabajo           |            |            |           |           |          |           |               |
| 21 | Sentir que estoy haciendo la diferencia y que mi trabajo tiene un impacto positivo en otras personas     |            |            |           |           |          |           |               |
| 22 | Obtener logros personales y en equipo  |            |            |           |           |          |           |               |
| 23 | Comprender el propósito y el significado que tiene mi trabajo  |            |            |           |           |          |           |               |
| 24 | Tener un trabajo que valga la pena de acuerdo con mis creencias y valores                                |            |            |           |           |          |           |               |
| 25 | Tener una conexión espiritual con lo que realizo   |            |            |           |           |          |           |               |
| 26 | Estar trabajando por una causa de orden superior o trascendental   |            |            |           |           |          |           |               |
| 27 | Identificarme con las personas con las que trabajo y sentir que pertenezco realmente a la organización   |            |            |           |           |          |           |               |
| 28 | Tener una conexión afectiva interpersonal con quienes trabajo  |            |            |           |           |          |           |               |
| 29 | Observar cual es el sentido del trabajo para mis pares para así poder encontrar el sentido de mi trabajo |            |            |           |           |          |           |               |

**Anexo B.** Formatos para pilotaje.**Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por María Paula Martínez, psicóloga en formación de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Sabana. Este estudio va dirigido a validar un instrumento para medir el sentido que tiene el trabajo para los *millennials* en Colombia.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta y responder unas preguntas relacionadas con la encuesta.

La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritos los cuestionarios se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por María Paula Martínez, psicóloga en formación de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Sabana. He sido informado (a) de que este estudio va dirigido a validar un instrumento para medir el sentido que tiene el trabajo para los *millennials* en Colombia.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.



## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|           |  |   |   |   |   |   |           |
|-----------|--|---|---|---|---|---|-----------|
| <b>1</b>  | Es coherente con lo que pienso, con lo que soy y con mis valores   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>2</b>  | Me permite comportarme de acuerdo con mis valores  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>3</b>  | Tengo un motivo valioso para realizarlo de acuerdo con lo que necesito en este momento de mi vida            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>4</b>  | Es parte central de mi vida y me identifico totalmente con él  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>5</b>  | Representa un buen ingreso económico que me permite disfrutar de mis hobbies y actividades fuera del trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>6</b>  | Me permite crecer y desarrollarme profesionalmente   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>7</b>  | Me brinda estatus ya que me reconocen por mi éxito   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>8</b>  | Me permite potencializar mi talento y hacer actividades que son significativas para mí                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>9</b>  | Considero que con mi labor hago la diferencia y contribuyo a hacer del mundo un mejor lugar                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>10</b> | Es significativo para mis pares el trabajo que realizamos y esto me ayuda a ver su sentido                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>11</b> | Mi líder me inspira, generando sentido a lo que hago   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>12</b> | Me identifico con la comunidad de trabajo que me rodea en la organización                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>13</b> | Mi familia me admira y me respeta por lo que hago  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>14</b> | En la organización en la que trabajo soy tratado con dignidad, respeto, justicia y honestidad                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>15</b> | La organización en la que trabajo ha sido un medio para mejorar personalmente                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |
| <b>16</b> | La organización en la que trabajo ha sido un medio   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI__ NO__ |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|    |   |   |   |   |   |   |             |
|----|---|---|---|---|---|---|-------------|
|    | para contribuir al bien de la comunidad   |   |   |   |   |   |             |
| 17 | Tengo autonomía para diseñar la forma en la que realizo mi trabajo                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| 18 | Hay variedad en las tareas que realizo y estas son significativas para mí               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| 19 | En mi contexto el trabajo que realizo es significativo y esto me ayuda a ver su sentido | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |

**A partir de la siguiente afirmación, seleccione la opción que mejor exprese su opinión.**

**“Para encontrar el sentido a mi trabajo es importante para mí...”**

|    |  | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Para usted fue clara esta pregunta?<br>En caso de que su respuesta sea NO por favor explique por qué no lo fue. |
|----|--|--------------------------|------------|--------------------------------|------------|-----------------------|---|
| 20 | Poder comportarme consistentemente con mis intereses y valores                                       | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     | SI___ NO___   |
| 21 | Poder afirmar mi identidad y el concepto que tengo de mí mismo                                       | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     | SI___ NO___   |
| 22 | Poder sentirme comprometido y motivado con las actividades que realizo                               | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     | SI___ NO___   |
| 23 | Tener autonomía y control sobre las decisiones y la gestión de mis actividades                       | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     | SI___ NO___   |
| 24 | Sentirme competente y poder enfrentar exitosamente los retos que se me presentan en mi trabajo       | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     | SI___ NO___   |
| 25 | Sentir que estoy haciendo la diferencia y que mi trabajo tiene un impacto positivo en otras personas | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     | SI___ NO___   |
| 26 | Obtener logros personales y en equipo  | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     | SI___ NO___   |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|           |  |   |   |   |   |   |             |
|-----------|--|---|---|---|---|---|-------------|
| <b>27</b> | Comprender el propósito y el significado que tiene mi trabajo  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| <b>28</b> | Tener un trabajo que valga la pena de acuerdo con mis creencias y valores                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| <b>29</b> | Tener una conexión espiritual con lo que realizo   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| <b>30</b> | Estar trabajando por una causa de orden superior o trascendental   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| <b>31</b> | Identificarme con las personas con las que trabajo y sentir que pertenezco realmente a la organización   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| <b>32</b> | Tener una conexión afectiva interpersonal con quienes trabajo  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |
| <b>33</b> | Observar cual es el sentido del trabajo para mis pares para así poder encontrar el sentido de mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI___ NO___ |

## Anexo C. Instrumento final

### 1. Ficha técnica

Nombre: El Sentido del Trabajo para los millennials en Bogotá

Autor: María Paula Martínez Garcés

Administración: Individual

Duración: 15-20 minutos

Aplicación: personas que hayan nacido entre el año 1980 y 2000, que estén trabajando actualmente

Material: Prueba “El Sentido del Trabajo para los Millennials en Bogotá”

Items: 33, valorables en una escala Likert de 5 niveles que van desde 1 (Totalmente en desacuerdo) 2 (Desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) 4 (De acuerdo) 5 (Totalmente de acuerdo)

Forma de aplicación: auto aplicable

Tiempo de aplicación: 15 minutos

### 2. Instrumento

**La siguiente encuesta tiene como objetivo evaluar las percepciones de sentido del trabajo en los *millennials* en Bogotá. Las condiciones para poder completar esta encuesta son:**

- Estar trabajando actualmente**
- Tener como mínimo un año de experiencia (no se tiene en cuenta la práctica profesional)**
- Haber nacido entre 1980 y el año 2000**

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

**De lo contrario por favor absténgase de responder.**

Sexo: F \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: DD/MM/AAAA

Nivel de escolaridad: Primaria\_\_\_ Secundaria\_\_\_ Técnico\_\_\_ Tecnólogo\_\_\_  
Profesional\_\_\_ Postgrado\_\_\_ Maestría\_\_\_ PhD\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_

Tiempo de experiencia (no se tiene en cuenta la práctica profesional):  
\_\_\_\_\_

**“El Sentido del Trabajo para los *millennials* en Bogotá”**

**A partir de la siguiente afirmación, seleccione la opción que mejor exprese su opinión.**

**“Mi trabajo es significativo porque...”**

|   |  | Totalmente en<br>desacuerdo | Desacuerdo | Ni de acuerdo<br>ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de<br>acuerdo |
|---|--|-----------------------------|------------|-----------------------------------|------------|--------------------------|
| 1 | Es coherente con lo que pienso, con lo que soy y con mis valores   | 1                           | 2          | 3                                 | 4          | 5                        |
| 2 | Me permite comportarme de acuerdo con mis valores  | 1                           | 2          | 3                                 | 4          | 5                        |
| 3 | Tengo un motivo valioso para realizarlo de acuerdo con lo que necesito en este momento de mi vida            | 1                           | 2          | 3                                 | 4          | 5                        |
| 4 | Es parte central de mi vida y me identifico totalmente con él  | 1                           | 2          | 3                                 | 4          | 5                        |
| 5 | Representa un buen ingreso económico que me permite disfrutar de mis hobbies y actividades fuera del trabajo | 1                           | 2          | 3                                 | 4          | 5                        |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|    |  |   |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 6  | Me permite crecer y desarrollarme profesionalmente   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Me brinda estatus ya que me reconocen por mi éxito   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Me permite potencializar mi talento y hacer actividades que son significativas para mí   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9  | Considero que con mi labor hago la diferencia y contribuyo a hacer del mundo un mejor lugar  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | He observado que para mis pares tiene sentido el trabajo que realizamos, lo cual me ayuda a ver su sentido                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Mi líder me inspira, generando sentido a lo que hago   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Me identifico con la comunidad de trabajo que me rodea en la organización  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Mi familia me admira y me respeta por lo que hago  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | En la organización en la que trabajo soy tratado con dignidad, respeto, justicia y honestidad  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | La organización en la que trabajo ha sido un medio para mejorar personalmente  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | La organización en la que trabajo ha sido un medio para contribuir al bien de la comunidad   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Tengo autonomía para diseñar la forma en la que realizo mi trabajo   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Hay variedad en las tareas que realizo y estas son significativas para mí  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Dentro de mi contexto específico, el trabajo que realizo es considerado como un trabajo significativo y esto me ayuda encontrarle sentido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**A partir de la siguiente afirmación, seleccione la opción que mejor exprese su opinión.**

**“Para encontrar el sentido a mi trabajo es importante para mí...”**

|    |  | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|--------------------------|------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 20 | Poder comportarme consistentemente con mis intereses y valores         | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     |
| 21 | Poder afirmar mi identidad y el concepto que tengo de mí mismo         | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     |
| 22 | Poder sentirme comprometido y motivado con las actividades que realizo | 1                        | 2          | 3                              | 4          | 5                     |

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

|           |   |   |   |   |   |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|
| <b>23</b> | Tener autonomía y control sobre las decisiones y la gestión de mis actividades  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>24</b> | Sentirme competente y poder enfrentar exitosamente los retos que se me presentan en mi trabajo                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>25</b> | Sentir que estoy haciendo la diferencia y que mi trabajo tiene un impacto positivo en otras personas                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>26</b> | Obtener logros personales y en equipo   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>27</b> | Comprender el propósito y el significado que tiene mi trabajo   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>28</b> | Tener un trabajo que valga la pena de acuerdo con mis creencias y valores   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>29</b> | Realizar labores que estén conectadas espiritualmente con mis creencias   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>30</b> | Saber que estoy trabajando por una causa superior o un orden trascendental que va más allá de mis propias necesidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>31</b> | Identificarme con las personas con las que trabajo y sentir que pertenezco realmente a la organización                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>32</b> | Tener una conexión afectiva con quienes trabajo   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>33</b> | Entender cuál es el sentido de trabajo para mis pares y de esta forma poder encontrar el sentido de mi propio trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Anexo D .** Calculo muestral.

## 1. Formula

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{\Sigma^2}{z^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

Donde

n = tamaño de la muestra

P = el nivel sospechado de homogeneidad de la población (entre 0 y 1, de manera que 10% = 0.1)

= margen de error (entre 0 y 1, de modo que 0.32% = 0.0032)

z99% = nivel de confianza en el caso de una distribución normal (99% en este caso)

N = tamaño de la población total

## 2. Datos para calculo muestral.

Total personas en Bogotá con edades entre los 16-37: 2,874,595

Mujeres: 1,445,622

Hombres: 1,428,973

Fuente: DANE.

Las series de proyecciones de población aquí presentadas, están sujetas a ajustes de acuerdo con la disponibilidad de nueva información.

Fecha de actualización de la serie: jueves 12 de mayo de 2011.

## DISEÑO Y VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SDT

## 3. Calculo muestral.

$$\begin{aligned}
 N &= \frac{0.5(1-0.05)}{\frac{(.0032)^2}{(2.18)^2} + \frac{0.5(1-0.05)}{2.874.595}} \\
 &= \frac{.25}{\frac{.0025}{3.8416} + \frac{.25}{2.874.595}} \\
 &= \frac{.25}{.000065077 + .000000009} \\
 &= \frac{.25}{.00065086} \\
 &= 384,107
 \end{aligned}$$