

Actitudes en torno a las brechas generacionales en el trabajo

Desarrollo y validaci3n de una escala

Attitudes around generational gaps in work : Development and validation of
a scale



Tiara Figuera
Kiara Rodrĳguez
Dimarys Dĳaz
Antonio Zapata



2027-1786.rip.11207

IDJ

Foto: M. Maggs

Rip
112

Volumen 11 #2 ene-abr
10Años

Revista Iberoamericana de
Psicologĳa

ISSN-l: 2027-1786 | e-ISSN: 2500-6517

Publicaci3n Cuatrimestral

ID: 2027-1786.rip.11207

Title: Attitudes around generational gaps in work

Subtitle: Development and validation of a scale

Título: Actitudes en torno a las brechas generacionales en el trabajo

Subtítulo: Desarrollo y validación de una escala

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Development and validation of a scale to measure attitudes to work with generational breaches

[es]: Desarrollo y validación de una escala para medir actitudes para trabajar con brechas generacionales

Author (s) / Autor (es):

Figueroa, Rodríguez, Díaz, & Zapata

Keywords / Palabras Clave:

[en]: generational gaps; attitude; psychometrics

[es]: brechas generacionales; actitud; psicometría

Submitted: 2018-01-15

Accepted: 2018-04-12

Resumen

El propósito de la presente investigación fue establecer las propiedades psicométricas de una escala para medir actitudes en torno a las brechas generacionales en el trabajo. Dicha escala fue desarrollada, validada y aplicada a una muestra de 200 empleados puertorriqueños del área de la salud. La muestra tuvo una distribución equitativa por género (50%), aunque el 57% de la muestra eran enfermeros y la media de edad fue de 42 años (con una desviación estándar de 13.74). Inicialmente fueron desarrollados un total de 37 reactivos, de los cuales quedaron 16 después de pasar una validez de contenido por jueces expertos. Esta puntuación de validez de contenido (Índice de validez de contenido) fue de .99, lo que indicó que la escala, en efecto, tiene validez de contenido. Un estudio piloto (n=40) fue llevado a cabo para evaluar las instrucciones de la escala, la redacción de los reactivos y la operacionalización de la misma. Un análisis de discriminación (con "correlación ítem-total") también fue llevado a cabo, dejando 10 reactivos. Por último, una validez de constructo con análisis de factores (utilizando la técnica de componentes principales, con rotación "varimax") fue realizada, quedando finalmente dos factores en la escala. La confiabilidad de Alpha de Cronback obtenida fue de .83. Los resultados indican que la escala tiene validez de contenido, de constructo, y que es confiable. Los resultados dan cuenta de que la validez y fiabilidad de la escala para medir actitudes generacionales en el trabajo, aunque se recomienda realizar más estudios con la escala y otros estudios de validez para aumentar la fiabilidad de la prueba.

Abstract

The purpose of this study was to establish the psychometric properties of a scale to measure attitudes. This scale was developed and validated in the framework of this research to work with generational gaps, and it was administered to a sample of 200 Puerto Rican employees in the health area. The sample had an equal distribution by gender (50%), the average age was 42 years (with a standard deviation of 13.74) and 57% of the sample were nurses. Initially, a total of 37 items were developed, of which 16 were left after passing a content validity by expert judges. The score of this "Content Validity Index" (C.V.I.) was .99, which indicates that the scale does have content validity. A pilot study (n = 40) was carried out to evaluate the instructions of the scale, the wording of the items and the operationalization of the scale. A discrimination analysis was also performed with (the "item-total correlation"), leaving 10 items. Lastly, construct validity was carried out (using the principal components technique, with varimax rotation), finally leaving two factors in the scale. The obtained Cronback Alpha reliability was .83. The results indicate that the scale has content and construct validity, and that it is reliable, all these properties make it a valid and reliable tool to measure generational attitudes at work. It is recommend to do more studies with the scale and other validity studies.

Citar como:

Figueroa, T., Rodríguez, K., Díaz, D., & Zapata, A. (2018). Actitudes en torno a las brechas generacionales en el trabajo : Desarrollo y validación de una escala. *Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786*, 11 (2), 61-68. Obtenido de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1318-4402-1-SM>

Tiara **Figueroa**, MSc Psi

Research ID: [P-8161-2018](#)

ORCID: [0000-0002-1337-527X](#)

Source | Filiacion:

Universidad Central de Bayamón

BIO:

City | Ciudad:
Bayamon [pr]

e-mail:
tf0082745@academic.ucb.edu.pr

Kiara **Rodríguez**, MSc Psi

Research ID: [P-8426-2018](#)

ORCID: [0000-0002-0897-5457](#)

Source | Filiacion:

Universidad Central de Bayamón

BIO:

City | Ciudad:
Bayamon [pr]

e-mail:
kr0091008@academic.ucb.edu.pr

Dimarys **Díaz**, MSc Psi

Research ID: [P-7407-2018](#)

ORCID: [0000-0001-6532-4493](#)

Source | Filiacion:

Universidad Central de Bayamón

BIO:

City | Ciudad:

Bayamon [pr]

e-mail:
dd0087501@academic.ucb.edu.pr

Antonio **Zapata**, PhD MSc Psi

Research ID: [P-7415-2018](#)

ORCID: [00032742-2732](#)

Source | Filiacion:

Universidad Central de Bayamón

BIO:

City | Ciudad:
Bayamon [pr]

e-mail:
azapata@ucb.edu.pr

Actitudes en torno a las brechas generacionales en el trabajo

Desarrollo y validación de una escala

Attitudes around generational gaps in work : Development and validation of a scale

Tiara **Figueroa**
Kiara **Rodríguez**
Dimarys **Díaz**
Antonio **Zapata**

Introducción

Estudios como los de Costanza, Badger, Fraser, Severt, & Gade (2012); Elias, Smith, & Barney (2012), Seligman & Csikszentmihalyi (2000), Shragay & Tziner (2011), entre otros, son evidencia de la tendencia creciente, durante los últimos años, de investigar las brechas generacionales en el ambiente laboral. En algunos estudios Lyons & Kuron (2014), Parry & Urwin (2011), Twenge (2010) han investigado en torno a las diferencias generacionales con diferentes variables de trabajo como: personalidad, valores de trabajo y liderazgo, entre otras. Otros autores, como Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance (2010), han llevado a cabo estudios longitudinales, mientras que otros como Krahn & Galambos (2014) han realizado meta-análisis. Lo cierto es que, tal como reconocen Lyons, Urick, Kuron, & Schweitzer (2015), las investigaciones y la teoría en el tema de brechas generacionales en el trabajo es robusta y avanza rápidamente, y la creciente popularidad del tema en la última década ha llevado a que se realicen un sinnúmero de publicaciones académicas, libros, artículos y blogs (Lyons, Urick, Kuron, & Schweitzer, 2015).

Marco Teórico

Al buscar en la literatura, es evidente que no existe un consenso entre autores a la hora de definir un concepto específico de generación. Según Karl Mannheim (padre de la teoría generacional moderna), para que las generaciones sirvan como un constructo útil, es necesario concebirlas como una “gestalt” que abarque áreas como la biología y la historia. Desde esta perspectiva, entonces, se deben examinar las influencias de la edad con un periodo específico. Mannheim (1952) y Costanza & Finkelstein (2015), por otro lado, argumentan que el constructo “generación” enfrenta un reto en su validez, motivo por el que los psicólogos han exhortado a realizar más investigaciones en torno a este tema.

2014) señalan la existencia de una interrelación entre los grupos sociales a lo largo de la historia y los grupos de personas que nacen en el mismo periodo, a esto se le conoce como la teoría generacional. Al respecto, Joshi y colaboradores mencionan en sus publicaciones una teoría sociológica que apoya una teoría para las generaciones (Dencker, Joshi, & Martocchio, 2008; Joshi, Dencker, & Franz, 2011)

El conocimiento o conciencia que tienen los individuos del hecho de pertenecer a un grupo en el que cumplen un rol, es la identidad generacional. Dicha identidad conlleva un significado de valor emocional basado en la memoria colectiva y la pertenencia al grupo (Lyons & Kuron, 2014). Una vez constituida la identidad generacional, se abre la posibilidad para la transmisión de valores, habilidades y recursos, y los miembros del grupo pueden responder a esta transmisión ya sea conformándose e incorporando lo transmitido, o resistiéndose. Por lo anterior, resulta importante examinar las diferencias que existen entre la generación actual y las generaciones anteriores, es decir, las actitudes y comportamiento de las brechas generacionales. Para ello, es preciso abordar algunas generaciones anteriores a la actual, con sus particularidades:

Las personas nacidas entre 1943-1964 pertenecen a la Generación “Baby Boomers”, llamada así por un pico de natalidad que tuvo lugar en los Estados Unidos y Europa durante la posguerra, en el cual hubo una tasa de nacimiento de alrededor de 17 millones de personas. Según Tolbize (2008) la juventud de los Baby Boomers estuvo marcada por oposiciones a los valores tradicionales, en tanto fueron testigos y estuvieron influenciados por varios eventos históricos como: la guerra de Vietnam; la protesta de los derechos civiles; los asesinatos del Presidente Kennedy y de Martin Luther King; la incorporación de la mujer a la fuerza laboral; y la píldora anticonceptiva. Entre las particularidades que caracterizan esta generación se mencionan algunas como: la búsqueda del crecimiento personal; el desarrollo profesional; el respeto por las jerarquías; el deseo de generar cambios; la planificación de una carrera/futuro brillante; la búsqueda de seguridad en el trabajo; y el gusto por ser el centro de atención.

Autores como Lufer & Bengston, 1974 citados en (Lyons & Kuron,

Las personas nacidas desde mediados o finales de los años 60's

hasta el principio de los 80's pertenece a la Generación "X" (algunos autores establecen las fechas de nacimiento entre los años 1968-1979 y 1963-1982. El nombre alude al hecho que son personas marcadas por el escepticismo y el desconcierto ante un mundo que, tras una etapa de entusiasmo y reforma social, comienza a entrar en fases de incertidumbre laboral, económica y social. La mayoría de estas personas fueron criados en hogares donde ambos padres trabajaban, por lo que reaccionaban ante este hecho y así se convirtieron en reivindicadores de la conciliación entre el trabajo y vida personal (Tolbize, 2008). Sus vidas estuvieron impactadas por sucesos históricos como la proliferación del SIDA; la creación del canal de televisión MTV y sus primeras transmisiones de los primeros videos musicales; al advenimiento del boom de los videojuegos.

Respecto a la Generación "Y" (mejor conocida como la generación de los "Millennials") no hay un consenso en la literatura sobre las fechas de inicio y fin, sin embargo con frecuencia es indicado el año de 1990 como fecha de comienzo de esta generación, aunque otras fuentes mencionan mediados de los 80's. Tolbize (2008) señala que a las personas de esta generación las caracteriza su convivencia natural con la tecnología y el mundo del internet, factores que inciden en sus preferencias profesionales y sus dinámicas sociales.

Sin importar a qué generación pertenecen las personas, hoy día muchas personas de generaciones distintas convergen en un mismo ámbito laboral. Estudios como los de (Costanza, Badger, Fraser, Severt, & Gade, citados por Lyons & Kuron (2014) exponen evidencias sobre diferencias generacionales en las actitudes en el lugar de trabajo, las cuales se manifiestan en los tipos de compromiso, motivación y deber laboral. Anastasi (1998) indicó que las actitudes no se pueden observar directamente, sino que deben inferirse a partir de la conducta abierta.

Carpintero & Lafuente (2007) indican que cada ser humano, como individuo, compone su entorno sociocultural, a la vez desarrolla sus capacidades cognitivas, conductuales y actitudinales y esto va más allá de las edades o la generación. Sin embargo, si bien "las personas tienen actitudes hacia la mayoría de los estímulos que les rodean. Los grupos de referencia ya sean los padres a edades más tempranas o compañeros y amigos a lo largo de las etapas del desarrollo, van proveyendo criterios mediante los cuales se van constituyendo las actitudes y comportamientos" (Briñol, Falces, & Becerra, 2007).

De acuerdo con lo anterior, no es de extrañar que los trabajadores que entran a la fuerza laboral tengan diferentes necesidades y valores que aquellos de otras generaciones (Parry & Urwin (2011); citado en Matthijs & De Lange (2015), hecho que es respaldado por la teoría generacional. Alwin & McCammon (2007) señalan que los promedios basados en la edad son medidas razonables de las actitudes o valores de una generación o, más importante, es un fenómeno cuantificable para comenzar a medirlo. Tomando en consideración estos hechos, surge el interés por crear una escala para medir las actitudes generacionales en el trabajo.

Retomando lo anterior esta investigación se ha trazado como objetivo general establecer las propiedades psicométricas de una escala para medir las actitudes generacionales en el trabajo. Para ello se establece la confiabilidad de la escala a través de la estimación de su consistencia interna por medio del Alpha de Cronbach, se determina la validez de contenido de la escala mediante el juicio de jueces expertos y se explora la validez de constructo mediante un análisis de factores.

El diseño empleado para la presente investigación fue un método psicométrico, el cual consiste en la construcción y validación de un instrumento de medición Aiken (1996). De acuerdo con diferentes psicómetras (Anastasi, 1998; Nunnally & Bernstein, 1994), este método establece que todo instrumento de medición debe tener confiabilidad y validez (las cuales han de ser demostradas mediante el procedimiento científico) y que su desarrollo debe regirse por un método riguroso.

Participantes

El muestreo fue por disponibilidad y los criterios de selección eran ser mayores de edad y estar trabajando tiempo completo. 200 trabajadores del área de salud participaron en el presente estudio (50% eran mujeres y el otro 50% eran hombres), la media de la edad fue 42 años y el 57% de la muestra trabajaban en el área de enfermería.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron: un formato de consentimiento informado en el que se explicaba el procedimiento a los participantes, además de asegurárseles la confidencialidad y el anonimato; un formato para recopilar los datos sociodemográficos de los participantes (como el género, la edad y puesto de trabajo); por último, una escala para medir las actitudes generacionales en el trabajo, que fue aplicada con el fin de poder establecer las características psicométricas de la misma.

Procedimiento y desarrollo de la escala

Para la construcción de la escala, fueron desarrollados un total de 37 ítems con respuesta en escala tipo Likert de tres puntos (desde "totalmente en desacuerdo", hasta "totalmente de acuerdo". Acto seguido, se les solicitó a seis jueces expertos en el área (psicólogos industriales/organizacionales) que evaluaran los ítems e indicaran si éstos eran "esenciales" o "no esenciales" para evaluar las actitudes para trabajar con personas de diferentes brechas generacionales. La redacción y ortografía de los ítems también fueron evaluadas para establecer la validez de contenido, según el procedimiento establecido por Lawshe (1975). Tras la evaluación de los jueces, 21 ítems fueron eliminados en tanto no alcanzaron la puntuación establecida por Shipper (.99) (Lawshe, 1975) con la cantidad de jueces (6) (Ver Tabla 1).

La escala fue aplicada a un grupo piloto de 40 participantes para evaluar la ortografía, las instrucciones y los reactivos. Luego de la aplicación al grupo piloto, fue tomada la decisión de cambiar las alternativas de respuesta de la escala, de tres a cinco, y tanto las instrucciones como la comprensión de los reactivos fueron evaluadas nuevamente.

Finalmente, la escala fue aplicada a los 200 participantes que fueron seleccionados por disponibilidad. Para dar cumplimiento al Código Ético (2013) de la Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico, en el formato de consentimiento informado se comunicó a cada uno de los participantes el propósito de la prueba, se les garantizó la confidencialidad, el anonimato, y fue reiterado el carácter voluntario de su participación (recordando que podrían abandonar la prueba en

el momento que así lo desearan). Acto seguido a la aplicación de la escala, los datos recabados fueron ingresados al programa estadístico S.P.S.S, para realizar los análisis pertinentes.

Tabla 1. Validez de contenido de los reactivos según los jueces expertos

Ítem	Reactivo Esencial	Reactivo No -esencial	Content Validity Ratio -CVR	Decisión
1	6	0	.99	Incluir
2	2	4	-.33	No incluir
3	6	0	.99	Incluir
4	2	4	-.33	No incluir
5	6	0	.99	Incluir
6	4	2	.67	No incluir
7	6	0	.99	Incluir
8	5	1	.83	No incluir
9	5	1	.83	No incluir
10	6	0	.99	Incluir
11	6	0	.99	Incluir
12	6	0	.99	Incluir
13	6	0	.99	Incluir
14	4	2	.67	No incluir
15	4	2	.67	No incluir
16	6	0	.99	Incluir
17	5	1	.83	No incluir
18	5	1	.83	No incluir
19	4	2	.67	No incluir
20	4	2	.67	No incluir
21	3	3	.00	No incluir
22	6	0	.99	Incluir
23	5	1	.83	No incluir
24	6	0	.99	Incluir
25	4	2	.67	No incluir
26	6	0	.99	Incluir
27	5	1	.83	No incluir
28	5	1	.83	No incluir
29	6	0	.99	Incluir
30	5	1	.83	No incluir
31	5	1	.83	No incluir
32	5	1	.83	No incluir
33	4	2	.67	No incluir
34	6	0	.99	Incluir
35	5	1	.83	No incluir
36	6	0	.99	Incluir
37	6	0	.99	Incluir

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Para empezar, seis jueces expertos (con experiencia en psicometría y especialidad en el área de psicología industrial/organizacional) fueron contactados y aceptaron colaborar en la determinación de la validez de contenido. Tras evaluar un total de 37 reactivos, 21 de ellos fueron eliminados por no cumplir con la puntuación establecida por Shipper (.99) (Lawshe, 1975), quedando un total provisional 16 reactivos. El promedio obtenido del Índice de Validez de Contenido (Content Validity Index) de la escala fue .99, resultado que indica que la escala, en efecto, tiene validez de contenido. Después de eso, fueron llevados a cabo análisis de índices de discriminación de los reactivos (empleando la “correlación ítem-total”) (ver Tabla 2), dado que seis

reactivos obtuvieron una puntuación menor de .30, fueron eliminados según la recomendación de Kline (2013), quedando finalmente un total de diez reactivos.

Tabla 2 Índice de discriminación de los reactivos.

Ítem	Índice de Discriminación	Ítem	Índice de Discriminación
1	.48	9	.76
2	.37	10	.43
3*	-.08	11*	-.07
4	.59	12*	.17
5*	.15	13	.44
6	.33	14	.55
7	.61	15*	-.05
8	.41	16*	.26

*Eliminados; Fuente: elaboración propia

Las puntuaciones fueron sumadas; análisis estadísticos descriptivos y medidas de tendencia central de las puntuaciones fueron llevadas a cabo, obteniendo una media de 25.98 puntos, con una desviación estándar de 7.57. La escala tuvo un error estándar de .53, lo cual es bajo, con un valor mínimo de 12 puntos y un valor máximo de 46 puntos; la varianza de la prueba fue de 57.34. Los análisis descriptivos de los dos factores se pueden ver en la Tabla 3. Los análisis de confiabilidad de la prueba (análisis Alpha de Cronbach) arrojaron una puntuación de .83, que indica que la prueba tiene buena confiabilidad. La confiabilidad por factores también fue obtenida: el factor I obtuvo una confiabilidad de .77 y el factor II una confiabilidad de .73.

Tabla 3. Medidas de Tendencia Central y Confiabilidad de las puntuaciones totales y por factores.

Estadísticas Descriptiva	Puntuación Total	Factor I	Factor II
Media	25.98	19.30	6.68
Desviación Estándar	7.57	5.38	3.20
Error estándar	53	38	22
Puntuación Mínima	12	9	3
Puntuación Máxima	46	32	15
Varianza	57.34	28.96	10.27
Alpha	.83	.77	.73

Fuente: Elaboración propia

Para llevar a cabo la validez de constructo, los 10 reactivos que discriminaron fueron sometidos a un análisis de factores, utilizando el método de extracción de componentes principales, ya que los reactivos correlacionaban entre sí con una rotación ortogonal Varimax. El análisis de factores indicó que los 10 reactivos de la escala tienen una estructura interna de dos factores. De esta forma, fueron seleccionados los reactivos que arrojaron una carga factorial igual o mayor a .30 a la subescala a la cual pertenecía.

El análisis de factores restringido a dos factores (la versión final) obtuvo una solución de tres iteraciones. La Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin apoya la adecuación de los datos de muestreo para el análisis, $KMO=.646$. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa, $\chi^2(45) = 823.345, p > .001$. También hubo correlaciones positivas y significativas entre los dos factores y las puntuaciones de la escala final (ver Tabla 4 y Tabla 5). El factor I tuvo una $r = .93, p < .001$ y el factor II $r = .79, p < .001$. El reactivo que tuviera una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual pertenecía, fue seleccionado para establecer la estructura interna de la escala.

En el primer factor se agruparon actitudes hacia problemas de trabajo con otras generaciones; preferencia de trabajo con personas de la misma edad; resolver problemas laborales con diferentes

generaciones; y competitividad. El segundo factor mide actitudes como confianza generacional; innovación generacional; estabilidad generacional; unidad generacional; evitar problemas con las diferentes generaciones; y aceptación generacional. Los reactivos pertenecientes al factor I (problemas con otras generaciones y competencia) obtuvieron cargas factoriales que fluctuaron entre .55 y .82; los reactivos pertenecientes al factor II (innovación, confianza, unidad y aceptación entre las generaciones) obtuvieron cargas factoriales que fluctuaron entre .42 y .81 (ver Tabla 4). El reactivo 2 aportó a ambos factores (.42) y, dado que mide confianza entre las generaciones, fue tomada la decisión de ponerlo en el factor II. La Tabla 5 indica el total de varianza explicada por cada factor y el total de la varianza explicada (que es de 54.49%).

Tabla 4. Cargas factoriales para Análisis de Factores con Componentes Principales y rotación "Varimax" (N=200)

Items	Carga Factorial		Comunalidad
	1	2	
1	.79	.05	.64
2	.42	.42	.35
4	.82	.20	.72
6	.55	.15	.32
7	.46	.60	.58
8	.32	.55	.42
9	.68	.27	.53
10	.33	.55	.42
12	-.36	.76	.71
14	.24	.81	.71

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. "Valores-Eigen", porcentos de varianza explicada y porcentaje acumulado para los 10 items de la escala

Factor	Valor Eigen	Por Ciento	Por Ciento
1	3.97	39.71	39.71
2	1.47	14.78	54.49

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El objetivo principal de este estudio fue establecer las características psicométricas de una escala para medir la actitud para trabajar con brechas generacionales diferentes. 40 participantes colaboraron conformando una muestra piloto para verificar aspectos de las instrucciones de la escala, la ortografía y sugerir cualquier cambio que pudiera hacerse a los reactivos. Después de las modificaciones pertinentes, la escala fue aplicada a la muestra del estudio (200 participantes). La validez de contenido fue obtenida por medio de jueces expertos en el área; la validez de constructo y la confiabilidad de la escala también fueron obtenidas.

El primer objetivo específico fue establecer la confiabilidad de la escala y sus subescalas, mediante la consistencia interna (Alpha de Cronbach). Los datos revelaron una confiabilidad de .83 en la escala total, y .77 y .73 en los dos factores, demostrando que la prueba es confiable. Considerando los resultados obtenidos, el análisis de confiabilidad arrojó índices altos.

El segundo objetivo fue obtener la validez de contenido de la escala a través del juicio de jueces expertos y sus resultados revelaron una validez de contenido (I. V. C.) de .99, que indica que es un instrumento

confiable por tener una excelente consistencia interna, por ende, los resultados que arroje dicho instrumento tendrán alta confiabilidad. Por último, el análisis de factores sugiere que la estructura interna de la escala está compuesta por 2 factores.

En general, esta es una buena escala para medir actitudes generacionales en el trabajo en tanto como instrumento de medición puede brindar indicadores confiables y válidos.

Limitaciones y Recomendaciones

Como toda investigación, ésta tiene sus limitaciones, la principal siendo la muestra (seleccionada por disponibilidad) y al respecto se recomienda ampliarla. Por consiguiente, los hallazgos respecto a la validez y confiabilidad de la escala están limitados a la muestra del estudio (en este caso, trabajadores del área de salud). Para futuras investigaciones se recomienda aplicar la escala a otra muestra con el fin de llevar a cabo otros estudios de validez, contemplando otros puestos de trabajo.

Referencias

- Aiken, L. (1996). Tests psicológicos de evaluación. México: Prentice-Hall.
- Alwin, D., & McCammon, R. (2007). Rethinking Generations. *Research in Human Development*, 4, 219–237. doi: <https://doi.org/10.1080/15427600701663072>
- Anastasi, A. (1998). *Psychological Testing*. Inglaterra: Macmillan Co.
- Briñol, P., Falces, C., & Becerra, A. (2007). *Psicología Social*. París: McGraw-Hill.
- Carpintero, H., & Lafuente, E. (2007). El método histórico de las generaciones: el caso de la psicología española. *Revista de Historia de la Psicología*, 28, 67-85. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2291015.pdf>
- Costanza, D. P., & Finkelstein, L. M. (2015). Generationally based differences in the workplace: Is there a there there? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 8(4), 308–323. Obtenido de <https://www.cambridge.org/core/journals/industrial-and-organizational-psychology/article/generationally-based-differences-in-the-workplace-is-there-a-there-there/251272D1414CD51F8586ECBAF197E70C>
- Costanza, D., Badger, J., Fraser, R., Severt, J., & Gade, P. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business Psychology*, 27, 375-394. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Dencker, J. C., Joshi, A., & Martocchio, J. J. (2008). Towards a theoretical framework linking generational memories to workplace attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 18, 180–187. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.007>
- Elias, S., Smith, W., & Barney, C. (2012). Age as a moderator of attitude towards technology in the workplace: work motivation and overall job satisfaction. *Behavior & Information Technology*, 31, 435-467. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0144929X.2010.513419>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2016). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Joshi, A., Dencker, J. C., & Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 177–205. doi: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.002>
- Junta examinadora de Psicólogos de Puerto Rico. (2013). *Código de Ética*. Estado Libre Asociado de Puerto Rico: Departamento de Salud, Oficina de Reglamentación y Certificación de los Profesionales de la Salud.
- Kline, P. (2013). *Handbook of Psychological Testing*. Inglaterra: Routledge.
- Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2014). Work values and beliefs of "Generation X" and "Generation Y". *Journal of Youth Studies*, 17, 92–112. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13676261.2013.815701>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A

- review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 139-157. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1913>
- Lyons, S., Urlick, M., Kuron, L., & Schweitzer, L. (2015). Generational Differences in the Workplace: There Is Complexity Beyond the Stereotypes. *Industrial and Organizational Psychology*, 8, 346-356. doi: [10.1017/iop.2015.48](https://doi.org/10.1017/iop.2015.48).
- Mannheim, K. (1952). *The Problem of Generations* in Mannheim, K. *Essays on the Sociology of Knowledge* (First Published 1923). Londres: RKP. Obtenido de <http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>
- Matthijs, P., & De Lange, A. (2015). From flexibility human resources to employee engagement and perceived job performance across lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 126-154. doi: <https://doi.org/10.1111/joop.12082>
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory* (3rd Edition ed.). New York.: McGraw-Hill.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. Obtenido de Positive w.as: An introduction
- Shragay, D., & Tziner, A. (2011). The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2(2), 143-157. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/2313/231322142006/>
- Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. Minnesota. Obtenido de https://rtc3.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf
- Twenge, J. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in Work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142. Obtenido de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206309352246>

