

VALIDACIÓN DE LA PRUEBA “SENTIDO DEL TRABAJO” EN POBLACIÓN COLOMBIANA

Validation of the test “Meaning of Work” in colombian population

Efrén Martínez Ortiz*

Sociedad para el Avance de la Psicoterapia Centrada en el Sentido (Colombia)

Jesús Enrique Jaimes-Osma**

Colectivo Aquí & Ahora (Colombia)

* Ph.D. en Psicología. Presidente de SAPS (Sociedad para el Avance de la Psicoterapia Centrada en el Sentido). e.martinez@saps-col.org

** Ps. MgB. Psicólogo Bioestadístico. Docente universitario y consultor en las áreas de investigación en salud y psicología. Investigador del Colectivo Aquí & Ahora. jejai-mes2007@gmail.com

Correspondencia: Efrén Yesid Martínez-Ortiz. Cra. 14A n.º. 101-11 of. 403, Bogotá (Colombia).

Resumen

Se evaluaron las características psicométricas de validez y confiabilidad del instrumento “Sentido del trabajo”, así como sus dimensiones experiencia (Cognición) y vivencia (Afectividad). El cuestionario se aplicó a 842 empleados de los niveles operativo, medio y alto de organizaciones tanto del sector público como privado seleccionados intencionalmente previa construcción y revisión por jueces expertos y posterior pilotaje. La versión final, compuesta por 18 reactivos, mostró un nivel de respuesta a la totalidad de los ítems del 86,8% y una consistencia interna con el alfa de Cronbach de 0.83. Se realizó un análisis factorial exploratorio que identificó 3 componentes consistentes con la estructura teórica: Confusión existencial-laboral, Propósito-laboral e Identidad y Coherencia laboral. Se presenta un instrumento de fácil aplicabilidad en la consulta individual y en la valoración colectiva, con utilidad para el abordaje de problemáticas relacionadas con esta característica de la naturaleza humana.

Palabras clave: Logoterapia, sentido del trabajo, psicometría.

Abstract

The psychometrical characteristics of validity and internal consistency of the instrument “Meaning of work” as well as its dimensions experience (Knowledge) and Affectivity were evaluated. The test was taken by 842 employees of the operative, half and high levels of public as well as of the private sector, after its construction and revision by expert judges and pilot analysis. The final version was composed by 18 items and showed an answer level of 86,8% and an internal consistency of 0.83. An exploratory factor analysis was carried out and 3 consistent components were obtained with the foreseen theoretical structure: labor-existential confusion, vital-labor purpose and identity and labor coherence. An instrument of easy applicability is presented in the individual consultation and in the collective assessment that would help in the estimate of problems related with this characteristic of human nature.

Keywords: Logotherapy, Meaning of the work, psychometrics, test validation.

Fecha de recepción: 23 de septiembre de 2011

Fecha de aceptación: 23 de febrero de 2012

INTRODUCCIÓN

El sentido de la vida se puede comprender de dos maneras, como sentido *en* la vida y como sentido *de* la vida (Martínez, 2003). El sentido en la vida es el sentido situacional, el sentido del momento (Guttmann, 1999), es decir, el que se encuentra en una situación concreta, en un momento histórico particular. Es el sentido que se halla oculto en cada experiencia que tiene el ser humano en el presente, son huellas de sentido que se descubren en el aquí y en el ahora o huellas que se actualizan del pasado o se traen del futuro a la realidad actual (Martínez, 2009).

Así, el sentido en la vida es una percepción que se da en el panorama existencial, es una figura que se capta sobre el fondo de eso que se llama vida, es una vivencia que brinda plenitud y motivos para vivir, son los “para qué” cotidianos que le dan valor a lo que vivo y que si bien se reconocen en las emociones profundas de completud que se experimentan, no necesariamente tienen que ver con el placer que produce hacer algo, ya que el sentido se descubre también en situaciones que no son placenteras pero que brindan la sensación del “deber cumplido”; dichas experiencias de sentido van configurando un *hacia dónde*, una dirección hacia la cual tiende la vida, brindan coherencia e identidad personal encaminando las metas y consolidando un proyecto de vida, esta sumatoria –por llamarlo de alguna manera–, este camino de huellas de sentido, va constituyendo el sentido de la vida, sentido que se consuma al finalizar la existencia (Martínez, 2005).

El sentido es personal e intransferible, es único e irrepetible para cada ser humano, no se crea sino que se descubre, no se puede imponer aunque si se pueden mostrar opciones de sentido que pueden ser adoptadas por las personas (Frankl, 1994). El sentido de la vida es la motivación básica de la existencia humana, pues si bien el placer o el poder también mueven al hombre a actuar, cuando dicha búsqueda carece de sentido la sensación de vacío existencial embriaga al ser humano de aburrimiento, apatía, desolación, dejándolo en posibles buenos cargos laborales, con familia e incluso juventud pero con el deseo de morir, renunciar o abandonar su proyecto de vida.

El sentido de la vida o en la vida se puede definir como la percepción afectiva-cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro ante una situación particular o la vida en general, confiriéndole identidad y coherencia personal (Martínez, 2007, 2009). Sin embargo, es de vital importancia distinguir entre sentido y significado, pues una cosa es el significado de la perspectiva que cada quien asume en un contexto dado y otra muy diferente que tal perspectiva le dé sentido a su vida, es decir, una cosa es el significado situacional atribuido a un contexto particular y otra el sentido descubierto en dicha situación. En este orden de ideas, el significado podrá entenderse como la interpretación del polo de mayor subjetividad de la fibra de valores (valores más personales, subjetivos, divisibles, singulares, situacionales, fundables en otros superiores) y el sentido (de vida) como el polo de mayor objetividad de dicha fibra de valores (Valores más universales, objetivos, de mayor durabilidad en el tiempo, de mayor vivencia de cumplimiento y mayor cercanía al valor absoluto), es decir, situaciones en donde se abrazan posibilidades más cercanas al polo objetivo dan más sentido que aquellas posibilidades más cercanas al polo subjetivo. En cuanto a esta aclaración acerca del sentido de vida, vale la pena evitar la introducción de un término teórico ambiguo, al intentar diferenciar entre sentido y significado, por lo cual, entiéndase sentido y significado como sinónimos, si la referencia es a la hermenéutica de una situación y no se hable específicamente del tema del sentido de la vida, para lo cual será importante decir que lo que da más sentido o significado de vida es lo referido al tema de los valores cercanos al polo objetivo, y no simplemente a la interpretación situacional de un contexto (Martínez, 2007).

Ahora bien, en Frankl, se encuentra que existen tres categorías de valores que son los valores creativos, de vivencia y de actitud (Frankl, 1994b, 1994c, 1997), haciendo referencia a caminos en donde se hace más viable el descubrimiento de sentido en el trabajo, en el obrar, en lo dado al mundo (Valores de creación), el descubrimiento de sentido en el amor, en la contemplación, en lo recibido del mundo (Valores vivenciales) y el descubrimiento de sentido frente a un destino fatal e inalterable (Valores de actitud); valores que podrían depositarse en diferentes bienes, aunque vale dejar en claro que no en cualquier bien pueden depositarse todos los valores.

EL SENTIDO DEL TRABAJO

Si bien el sentido de la vida se encuentra en la realización de valores, sean estos elevados o menos elevados, pero al fin y al cabo valores, hay tres áreas de la vida en donde es más fácil encontrar sentido: en el enfrentamiento de un destino inalterable y sufriente, en el amor y en el trabajo, áreas que todos los seres humanos enfrentan a lo largo de su vida; sin embargo, tal vez sea el trabajo el área humana en donde más tiempo pasa el hombre, crece y se prepara para su vida laboral y obtiene gran parte de su realización personal dentro de ella; por lo general de esta área dependen desarrollos importantes de otras áreas de la vida, la educación de los hijos, la manutención de la familia, la mejora de la calidad de vida, en fin, es un camino pleno de sentido para el ser humano, a este tipo de valores se les llama valores de creación, es decir, son aquellos valores que se descubren en el hacer algo por el mundo, en la huella que se deja en las personas y en el mundo, en la trascendencia del trabajo que se realiza, en aquello en lo que se enfoca gran parte del proyecto de vida y a lo que se le dedican los mejores años o, por lo menos, los más productivos (Freire, 2002; Martínez, 2005).

Es allí en donde lo específico del hombre, su personalidad y singularidad se estrechan con la comunidad, con el mundo que lo circunda, es decir, el trabajo humano es autotrascendente, sale del propio sujeto y se dirige a otros o a bienes mayores, tiene objetivos que lo trascienden a sí mismo y que de no ser así lo dejan frente a la frustración existencial, la pérdida del sentido del trabajo que oscurece el futuro, generando apatía y aburrimiento e invitando al ser humano a huir de su proyecto o a claudicar en su intento, a abandonar la lucha que significa vivir.

Ahora bien, el sentido del trabajo está acompañado de su justa medida en otras áreas de sentido, pues quien solo encuentra sentido en su que-hacer profesional termina ahogándose dentro del mismo, anulando su creatividad y productividad y llenándose de un estrés que finaliza en la pérdida de aquello que constituía su único motor para vivir: su trabajo. Es por ello, que el sentido del trabajo no puede definirse a partir del llamado “éxito laboral”, es decir, cada ser humano cumple funciones que hacen parte de un objetivo mayor al interior de una organización, tanto

el portero como el de aseo general, tanto el piloto como el personal de tierra, tanto el administrativo interno como el que enfrenta la realidad externa, de tal manera que el trabajo que está guiado por un interés exclusivo personal no autotranscendente, el trabajo que no es guiado por un sentido mayor dirigido hacia el mundo y no solo hacia el bien personal, termina frustrando laboralmente al ser humano.

Cuando el trabajo depende exclusivamente del ascenso, o del dinero, cuando depende del poder y no tiene un fin mayor la frustración aparece, aunque estas podrían ser meras reflexiones o conjeturas que deberían transformarse en hipótesis para posteriores estudios.

El sentido del trabajo está guiado por el sentido de la vida y no al revés, no es la vida la que depende del sentido del trabajo, desde allí, la búsqueda de poder, prestigio, dinero y reconocimiento tienen que ser claramente medios para un fin y no fines en sí mismos (Frankl, 1997), es decir, los ascensos, las mejoras salariales, los aprendizajes que se obtienen no pueden ser el fin de la existencia laboral, son más bien un medio para alcanzar un fin. Una vida laboral gobernada por una voluntad de poder y no por una voluntad de sentido, deja al ser humano, a las organizaciones, al país y al mundo frente a una crisis de sentido que frustra la misión organizacional y evita alcanzar la visión por la que la empresa lucha.

OBJETIVO

Evaluar la características psicométricas de validez y confiabilidad (consistencia interna) de un instrumento para valorar el “Sentido del trabajo” en trabajadores de los niveles operativo, medio y alto de organizaciones empresariales del sector público y privado.

MÉTODO

Diseño

La investigación se desarrolló bajo una perspectiva empírico-analítica, como un estudio observacional descriptivo (Hernández, Fernández &

Baptista, 2003) psicométrico de corte transversal, dirigido a la validación empírica de un instrumento de medición.

Participantes

Se valoraron 842 personas voluntarias de sexo masculino y femenino, laboralmente activas en empresas oficiales y no oficiales. Las organizaciones que integraron la muestra se seleccionaron por conveniencia, aun cuando se tuvo en cuenta que fuesen distintivas del sector económico al cual pertenecen.

Criterios de inclusión. Se previó la participación voluntaria y el diligenciamiento del consentimiento informado. Ser empleado de una organización empresarial en los niveles operativo, medio y alto del sector público o privado de cinco ciudades principales de Colombia. Los participantes no debían presentar afecciones clínicas o psiquiátricas y/o compromiso neurológico evidente, que su condición clínica sugiriera limitaciones para el procesamiento cognoscitivo.

Fundamentación del tamaño muestral. Para efectos de proteger la validez estadística del estudio se calculó previamente el tamaño de la muestra de manera que tuviese un Poder (Capacidad del estudio para no cometer error I o error II, los cuales se refieren a rechazar una hipótesis verdadera o aceptar una hipótesis falsa, respectivamente) esperado de 0.80 bajo un nivel de significancia alfa de 0.05, para lo cual se tomaron como estimadores los datos obtenidos en el pilotaje de la prueba. Se tomó como estimador el máximo esperable con $p=0.5$ y $q=0.5$. El error de muestreo para el total de la muestra fue de $\pm 4\%$.

Variables

Sentido de vida en el trabajo: Esta variable se definió operacionalmente como el nivel de percepción afectivo-cognitivo de valores en el ejercicio laboral del individuo, que lo llevan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole identidad personal y coherencia consigo mismo (adaptado de Martínez, 2005). Se entendió

como una variable ordinal, medida en puntajes porcentuales derivados del instrumento Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo, en el cual un menor puntaje indica menor sentido del trabajo y un mayor valor sugiere un mayor nivel de sentido del trabajo.

Instrumento

Escala Dimensional del Sentido de Vida en el Trabajo. Su construcción contempló los siguientes considerandos:

1. Delimitación del dominio conceptual

- *Constructo evaluado: Sentido del trabajo.* Se entiende como la percepción afectiva-cognitiva de valores que tiene una persona en su ámbito laboral y le invitan a actuar de un modo particular en las actividades propias de su ocupación, confiriéndole a la persona identidad personal y coherencia consigo misma (Adaptado de Martínez, 2005).
- *Subescalas.* El sentido del trabajo contempla las dimensiones Experiencia (Cognición) y Vivencia (Afectividad) de sentido del trabajo. La experiencia del sentido del trabajo es una captación cognitiva de valores que brindan orientación y motivos para trabajar, mientras que la vivencia del sentido del trabajo hace referencia a la experiencia valorativa que brinda coherencia, identidad personal y motivación para la vida laboral.
- *Comportamiento escalar.* Como tal, el Sentido del trabajo valorado en esta escala se asumió como una dimensión continua con nivel de medición ordinal, como se puede apreciar en la figura 1. Se entendió que los valores numéricos no configuran una escala monotónica intervalar, aun cuando a las calificaciones directas se les aplicó una transformación lineal a rangos porcentuales como referente operacional dentro del rango numérico derivado de los ítemes de las subescalas y la escala total, lo cual conformó su dominio conceptual.

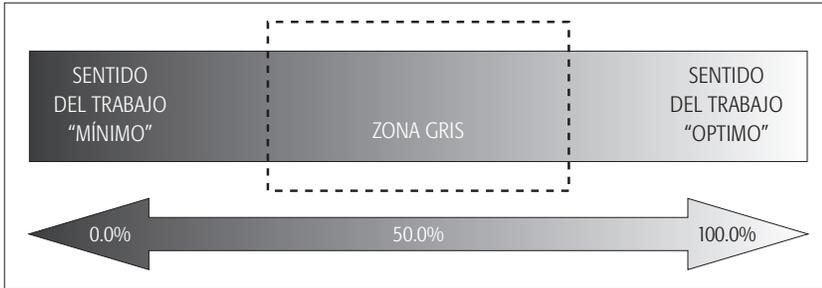


Figura 1.

Esquematación del constructo escalar de Sentido del trabajo.

- *Interpretación escalar.* Un menor valor indica menor sentido del trabajo y un mayor valor sugiere un mayor nivel de sentido del trabajo. Se hace notar que el cero (0.0%), como tal, no necesariamente configura “ausencia” de sentido de vida y el cien (100,0%) tampoco indica un “total” sentido de vida en el trabajo, eventos, numéricamente viables, que no son conceptualmente posibles en la realidad psicosocial de las personas.

2. Elementos operativos de la escala

- *Estructura de la prueba:* El cuestionario fue construido con ítems valorables en una escala Likert de cuatro niveles que van desde cero (Totalmente de acuerdo) hasta tres (Totalmente en desacuerdo).
- *Número de reactivos:* 20 ítems en total.
- *Forma de aplicación:* Autoaplicable, tanto en modalidad individual como colectiva.
- *Tiempo estimado de aplicación:* 5-8 minutos.

PROCEDIMIENTO

El diseño de la prueba se hizo sobre la base teórica de la logoterapia propuesta y desarrollada por Viktor Frankl, tomando en cuenta el constructo de sentido del trabajo como una dimensión distintiva que le es propia y

específica a todas las personas. Así, la redacción de ítems se hizo a partir de considerar la experiencia en la construcción de diferentes escalas de sentido de vida, especialmente el *Purpose in Life Test* (Crumbaugh, 1964) y la Escala Dimensional del sentido de vida (Martínez, et al., 2011). Seguidamente se procedió a la validación de apariencia, sometiendo a la revisión por parte de jurados expertos tanto los ítems como la escala, quienes realizaron las modificaciones sugeridas en lo que a pertinencia y redacción se refiere.

Luego se adelantó el pilotaje que se llevó a cabo con 75 personas, con lo cual se revisaron los ítems según su aporte a la consistencia interna. Posteriormente se obtuvieron las debidas autorizaciones en las empresas para la aplicación, donde se hizo la motivación de los participantes exponiéndoles la importancia del estudio y la necesidad de dar respuestas verdaderas, y firmando el debido consentimiento informado a quienes aceptasen participar voluntariamente. La aplicación se realizó de manera colectiva, controlando los factores ambientales disruptivos.

Análisis estadístico

Para el análisis, inicialmente se procedió a la concentración y crítica de datos, con el propósito de identificar respuestas faltantes, ambiguas o contradictorias que afectasen la validez. Seguidamente se construyó el diccionario de codificación para los ítems, teniendo en cuenta su polaridad. El criterio general fue asignar el menor valor a la opción que indicaba “menor sentido del trabajo” y el mayor valor a la opción que sugería “mayor sentido del trabajo”. Se asignó un código específico (9) a los valores “*missing*” tanto por ausentes como por respuestas ambiguas o erróneas. También se previó la calibración a cero de los ítems, las subescalas y la escala, para constituir dimensiones con propiedades de ordinalidad. Posteriormente, se aplicó una transformación lineal a puntajes porcentuales para obtener el respectivo escalamiento ordinal con base en los ítems de cada dimensión y de la escala total, donde un puntaje bajo indicaba menor sentido del trabajo y viceversa.

Para efectos del análisis estadístico se elaboró una base de datos para procesamiento con el paquete estadístico SPSS® versión 11.05 para Win-

dows® (Ferrán, 1996), la cual fue debidamente depurada. En términos del procesamiento de la información, en primera instancia, se realizó un análisis descriptivo univariado, con los estadígrafos según el nivel de medición de las variables, de manera que para las variables cualitativas se obtuvo la distribución porcentual de frecuencias y para las variables cuantitativas se calcularon los estadísticos de tendencia y dispersión, como son la media, la mediana y la desviación estándar, además de la variabilidad muestral con el error estándar.

En el ámbito psicométrico, se analizaron las características de confiabilidad (consistencia interna) de las escalas y subescalas, para lo cual se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach que se entiende como un modelo de consistencia interna basado en la correlación inter-ítems promedio. Se asume que las observaciones deben ser independientes y los errores no deben estar correlacionados entre los ítems y las escalas deben ser aditivas, de manera que cada ítem esté linealmente relacionado con la puntuación total. Se considera que valores superiores a 0.70, son aceptables para escalas multirasgo, donde ello mismo compromete la consistencia global.

Seguidamente se desarrolló un análisis correlacional con el objeto de valorar la covariación entre variables del estudio. Para el efecto, se elaboró una matriz de correlaciones con los coeficientes de correlación simple de Pearson. Para el análisis de factores se utilizó el Análisis Factorial de Componentes Principales con rotación Varimax, previo cálculo del coeficiente KMO como medida de adecuación muestral y el uso de la prueba de esfericidad de Bartlett con $p < 0.05$, como criterio de validación estadística de la técnica factorial.

Finalmente, se obtuvieron las distribuciones percentilares, con lo cual se elaboraron tablas de referencias poblacionales tanto globales como desagregadas por las condiciones categóricas de sexo y grupo etario. En todos los casos y para todos los efectos se tomó como criterio de aceptación/rechazo de las hipótesis estadísticas subyacente una $p \leq 0.05$.

Consideraciones bioéticas

Con base en los lineamientos de la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecieron las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, en este estudio se consideraron los aspectos mencionados en el artículo 6 del capítulo II, respecto al consentimiento informado; además, se contó con la autorización previa de las empresas.

Con respecto al anonimato mencionado en el artículo 8 del capítulo II, se protegió la privacidad de los participantes, identificados sólo cuando los resultados lo requirieron. Se ha considerado, según el artículo 11 del capítulo II, que es una investigación sin riesgo, debido a que no se realizaron intervenciones o modificaciones intencionales de variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participaron en el estudio.

RESULTADOS

La versión final de la Escala quedó compuesta por 18 reactivos tipo Likert de cuatro niveles, con polaridad directa (5) e inversa (13). La calificación escalar se definió con el método de transformación lineal a puntajes porcentuales según el rango del dominio dado por los ítems, para subdimensiones y escala total.

Composición muestral

En la selección muestral se incluyeron 842 personas de sexo masculino (48.5%) y femenino (51.5%), con una edad promedio general de $33,4 \pm 9,9$ años, oscilando entre un mínimo de 18 años y un máximo de 67 años, con una distribución asimétrica positiva ($A=0,626$), dada una mayor proporción de los grupos etarios menores a la edad promedio. Se hace notar que la muestra final estaba debidamente balanceada por género; de hecho, la diferencia no fue significativa según la prueba χ^2 ($p=0,398$).

En lo que se refiere al estado civil, se encontró una mayor proporción de solteros con el 43,6%, seguido por los casados con el 29,1%, mientras que los demás estados se distribuyeron en proporción descendente.

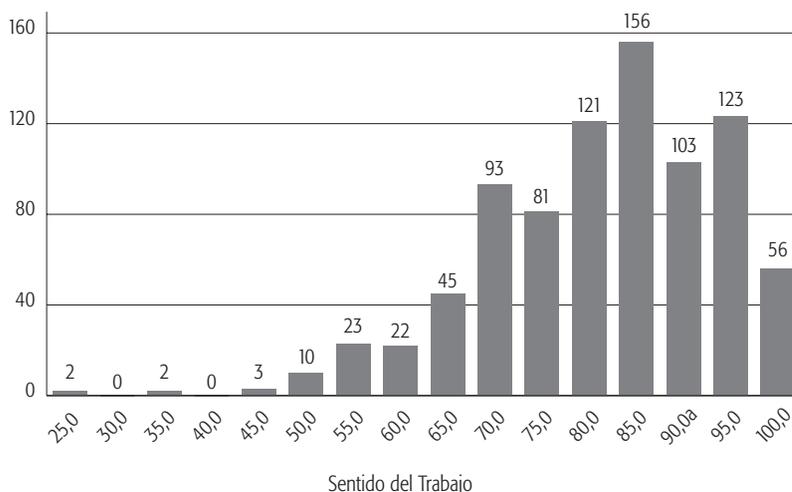
ANÁLISIS CON SUBESCALAS

En la tabla 1 se presenta el comportamiento de las subescalas finales determinadas con posterioridad a partir del análisis factorial exploratorio. A su vez, en la figura 2 se puede apreciar el comportamiento muestral de la escala total de Sentido del trabajo.

Tabla 1.
Comportamiento muestral de las subescalas y la
escala total de Sentido del trabajo

Factor	N Válidos	Media	Mediana	Desv. típ.	Asimetría	Mínimo	Máximo
Factor 1	842	76,4	77,8	16,9	-,7	16,7	100,0
Factor 2	842	87,6	90,5	14,0	-1,9	,0	100,0
Factor 3	842	78,1	80,0	16,1	-,8	,0	100,0
Sentido del trabajo	842	81,2	83,3	12,3	-,9	25,9	100,0

Se puede ver que el promedio general de las subescalas en la muestra estudiada se dan alrededor de un puntaje porcentual de 81%, variando entre un mínimo de 0% aprox. y un máximo de 100.0%, en las subescalas. El comportamiento de la escala total de Sentido del Trabajo es de de tipo moderadamente asimétrica negativa ($A=0,9$), que sugiere un media predominancia de niveles de sentido del trabajo superiores al promedio grupal.

**Figura 2.**

Distribución muestral del Sentido del Trabajo en la muestra

Análisis de confiabilidad

En lo que se refiere a la parte psicométrica, el análisis de reactivos mostró un nivel de respuesta a la totalidad de los ítems del 86,8%. La consistencia interna de la escala fue de Alfa=0.8419, que para el efecto se considera un nivel alto de confiabilidad.

Se valoró la validez de constructo con un Análisis de factorial de componentes principales con rotación Varimax de Kaiser, con un coeficiente KMO=0,884, como medida de adecuación muestral y la prueba de esfericidad de Bartlett con $p < 0,000$, lo que en conjunto se consideró como adecuado para validar la técnica factorial.

Se obtuvo una solución de 3 componentes consistentes con la estructura teórica prevista, lo que permitió conceptualizar las dimensiones de confusión existencial-laboral, propósito vital-laboral e identidad y coherencia laboral, que conforman la estructura conceptual del Sentido del trabajo como constructo como se presenta en las tablas 2 y 3.

Tabla 2.
Estructura factorial de la prueba “Sentido del trabajo”
Matriz de componentes rotados^(a)

	Componente		
	1	2	3
Ítem3	,747	,039	,038
Ítem12	,686	,191	,019
Ítem7	,582	,033	,106
Ítem6	,516	,395	,201
Ítem2	,513	,192	,171
Ítem9	,482	,296	,028
Ítem16	,050	,754	,104
Ítem14	,036	,716	,017
Ítem13	,331	,582	,197
Ítem5	,408	,537	,069
Ítem8	,423	,498	,025
Ítem4	,426	,452	,206
Ítem19	,232	,413	,295
Ítem17	,021	,201	,783
Ítem18	,087	,147	,683
Ítem20	-,008	,002	,677
Ítem11	,153	,038	,654
Ítem15	,129	,071	,524

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

^a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Tabla 3.
Factores del Sentido del trabajo

Factor	Ítems	Definición
I. Claridad existencial-laboral/Confusión	3, 12, 7, 6, 2, 9	Estado de incoherencia y poca identificación personal con respecto a la vida y el trabajo que se lleva.
II. Propósito vital-laboral/Vacío	16, 14, 13, 5, 8, 4, 19	Satisfacción del progreso en la consecución de metas personales y laborales.
III. Identidad y coherencia laboral/incoherencia	17, 18, 20, 11, 15	Valoración de la experiencia laboral como núcleo de sentido de vida que brinda coherencia e identidad personal.

Igualmente, se establecieron cuatro niveles de evaluación de la presencia del sentido del trabajo, caracterizándolos en Mínimo, Bajo, Medio y Óptimo como se muestra en la tabla 4 y la figura 3.

Tabla 4.
Niveles de evaluación de presencia del sentido del trabajo

Factor	MÍNIMO (0-59%)		BAJO (60-75%)		MEDIO (76-90%)		ÓPTIMO (91-100%)		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Factor 1	120	14,3	248	29,5	299	35,5	175	20,8	842
Factor 2	33	3,9	91	10,8	226	26,8	492	58,4	842
Factor 3	75	8,9	296	35,2	250	29,7	221	26,2	842
Sentido del trabajo	52	6,2	193	22,9	378	44,9	219	26,0	842

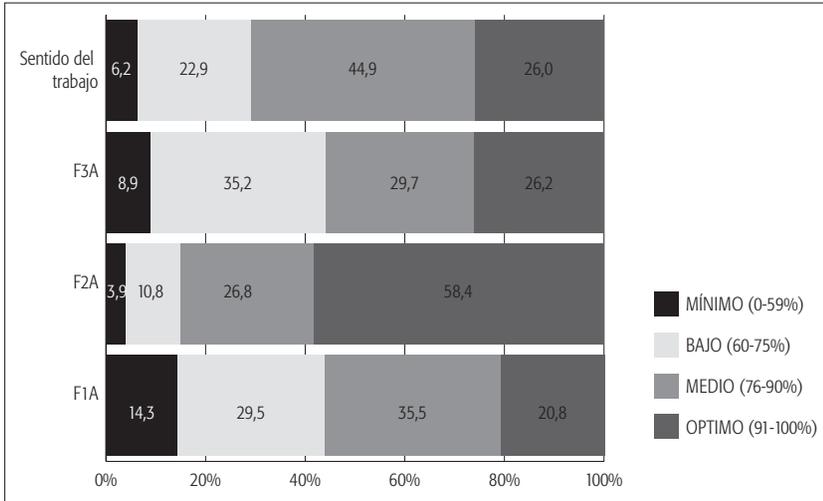


Figura 3.

Distribución muestral en los niveles de sentido del trabajo.

Se establecieron resultados según género (tabla 5 y figura 4) y edad (tabla 6 y figura 5). En cuanto a las diferencias de género en la captación de sentido en el trabajo, no se encuentran diferencias significativas entre hombre y mujeres, aunque vale la pena mencionar que tanto en la escala total como en los factores de Claridad existencial-laboral y Propósito vital-laboral, las puntuaciones son levemente superiores en las mujeres.

Tabla 5.

Resultados en cada factor según género

Factor	Grupo	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Factor 1	Masculino	391	74,4	18,1	,91	72,6	76,2	16,7	100,0
	Femenino	415	78,4	15,7	,77	76,9	79,9	16,7	100,0
Factor 2	Masculino	391	85,8	15,7	,79	84,2	87,4	,0	100,0
	Femenino	415	89,2	11,7	,58	88,1	90,3	19,0	100,0
Factor 3	Masculino	391	78,0	15,9	,80	76,4	79,6	13,3	100,0
	Femenino	415	77,6	16,6	,81	76,0	79,2	,0	100,0
Sentido del trabajo	Masculino	391	79,8	13,3	,67	78,5	81,1	25,9	100,0
	Femenino	415	82,4	11,4	,56	81,3	83,5	25,9	100,0

Tabla 6.
Resultados en cada factor según edad

Factor	Grupo	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
Factor 1	18-20a.	33	71,0	15,0	2,6	65,7	76,3	44,4	100,0
	21-25a.	151	74,7	18,7	1,5	71,7	77,7	16,7	100,0
	26-30a.	154	76,1	16,8	1,4	73,4	78,7	16,7	100,0
	31-35a.	99	78,7	15,7	1,6	75,5	81,8	16,7	100,0
	36-40a.	108	79,0	17,1	1,6	75,8	82,3	33,3	100,0
	41-45a.	64	74,3	18,7	2,3	69,7	79,0	16,7	100,0
	46-50a.	62	76,2	15,8	2,0	72,2	80,2	27,8	100,0
	51-55a.	41	73,5	15,1	2,4	68,7	78,2	33,3	94,4
56-60a.	3	85,2	12,8	7,4	53,3	117,1	77,8	100,0	
Factor 2	18-20a.	33	82,2	15,2	2,7	76,8	87,6	42,9	100,0
	21-25a.	151	86,6	13,3	1,1	84,4	88,7	33,3	100,0
	26-30a.	154	87,5	13,8	1,1	85,3	89,7	4,8	100,0
	31-35a.	99	89,2	13,4	1,3	86,5	91,9	19,0	100,0
	36-40a.	108	90,5	12,0	1,2	88,2	92,8	44,4	100,0
	41-45a.	64	85,5	17,8	2,2	81,0	90,0	,0	100,0
	46-50a.	62	86,0	13,9	1,8	82,5	89,5	27,8	100,0
	51-55a.	41	84,2	14,2	2,2	79,7	88,7	52,4	100,0
56-60a.	3	96,8	5,5	3,2	83,2	110,5	90,5	100,0	
Factor 3	18-20a.	33	73,1	15,5	2,7	67,6	78,6	46,7	100,0
	21-25a.	151	75,9	15,3	1,2	73,5	78,4	33,3	100,0
	26-30a.	154	78,5	13,9	1,1	76,3	80,8	46,7	100,0
	31-35a.	99	79,1	17,9	1,8	75,5	82,7	6,7	100,0
	36-40a.	108	78,4	15,4	1,5	75,5	81,4	13,3	100,0
	41-45a.	64	78,3	17,0	2,1	74,0	82,5	26,7	100,0
	46-50a.	62	79,6	17,4	2,2	75,2	84,0	,0	100,0
	51-55a.	41	77,1	18,8	2,9	71,2	83,1	13,3	100,0
56-60a.	3	80,0	24,0	13,9	20,3	139,7	53,3	100,0	
Sentido del trabajo	18-20a.	33	75,9	12,6	2,2	71,5	80,4	50,0	100,0
	21-25a.	151	79,7	13,0	1,1	77,6	81,8	33,3	100,0
	26-30a.	154	81,2	12,1	1,0	79,3	83,1	25,9	100,0
	31-35a.	99	82,9	12,7	1,3	80,4	85,4	25,9	100,0
	36-40a.	108	83,4	11,2	1,1	81,2	85,5	46,3	100,0
	41-45a.	64	79,7	13,1	1,6	76,5	83,0	35,2	100,0
	46-50a.	62	81,0	13,0	1,7	77,7	84,3	37,3	100,0
	51-55a.	41	78,6	11,3	1,8	75,1	82,2	55,6	96,3
56-60a.	3	88,3	12,0	7,0	58,3	118,2	75,9	100,0	

En lo referente a la edad y su relación con el sentido del trabajo, las diferencias tampoco son significativas excepto al momento de comparar ciertos grupos etarios entre sí, observándose cómo el segundo factor (propósito vital-laboral) es el más elevado en todas las edades y muestra una tendencia en todos los factores a ir aumentando la captación de sentido entre los 18 y los 40 años de edad, siendo este el punto más alto de captación de sentido en la experiencia laboral, que empezaría levemente a descender hasta los 55 años, donde nuevamente aumenta hasta los 60 años.

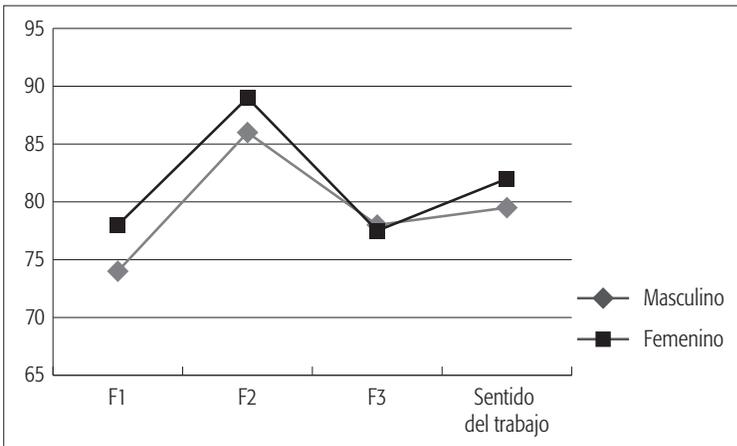


Figura 4.
Resultados comparativos en cada factor por género

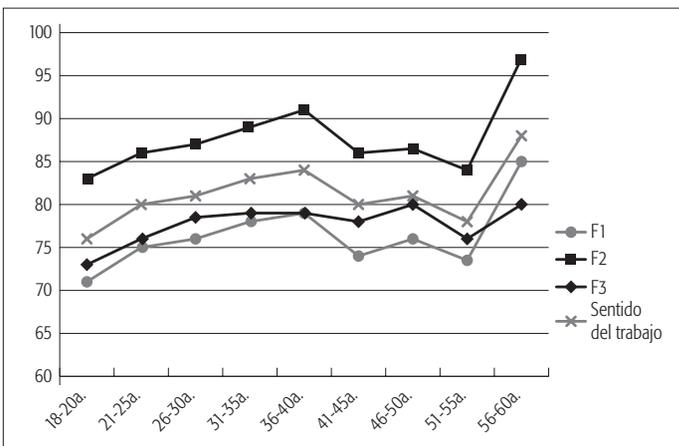


Figura 5.
Resultados comparativos en cada factor por edades

Tabla 7.
Baremos percentilares de la prueba “Sentido de vida”

		Factor 1	Factor 2	Factor 3	sentido del trabajo
N	Válidos	842	842	842	842
Media		76,4120	87,5537	78,0740	81,2030
Error típ. de la media		,58222	,48374	,55443	,42561
Mediana		77,7778	90,4762	80,0000	83,3333
Desv. típ.		16,89454	14,03676	16,08796	12,35000
Asimetría		-,692	-1,945	-,803	-,855
Percentiles	1	27,7778	35,7222	33,3333	45,2407
	5	46,6667	61,9048	50,5000	57,6198
	10	51,0000	66,6667	60,0000	64,8148
	15	61,1111	76,1905	60,0000	68,5185
	20	61,1111	77,1429	66,6667	70,5882
	25	66,6667	80,9524	66,6667	74,0741
	30	66,6667	85,7143	73,3333	75,9259
	35	72,2222	85,7143	73,3333	77,7778
	40	72,2222	85,7143	73,3333	79,6296
	45	77,7778	90,4762	80,0000	81,4815
	50	77,7778	90,4762	80,0000	83,3333
	55	77,7778	95,2381	80,0000	85,1852
	60	83,3333	95,2381	80,0000	86,1029
	65	83,3333	95,2381	86,6667	87,0370
	70	88,8889	95,2381	86,6667	88,8889
	75	88,8889	100,0000	93,3333	90,7407
	80	94,4444	100,0000	93,3333	92,5926
	85	94,4444	100,0000	93,3333	94,4444
	90	100,0000	100,0000	100,0000	96,2963
	95	100,0000	100,0000	100,0000	98,1481
	99	100,0000	100,0000	100,0000	100,0000

DISCUSIÓN

La escala de sentido del trabajo ha sido diseñada con el interés de desarrollar instrumentos válidos para la obtención de diagnósticos que enriquezcan el trabajo en las organizaciones y la asesoría personal de los empleados, realizado dentro del marco de la logoterapia. Hasta donde se tiene conocimiento, no existen en el mundo de habla hispano y en el ámbito logoterapéutico, pruebas que evalúen este constructo. La escala de sentido del trabajo se construyó con 20 ítems iniciales que fueron reducidos a 18 después del proceso de validación empírica, iniciándose de igual forma con dos subescalas denominadas experiencia de sentido laboral y vivencia de sentido laboral que fueron reconfiguradas en tres subescalas a partir del análisis factorial exploratorio.

Como se expuso con anterioridad, el Sentido de trabajo es la percepción afectiva-cognitiva de valores en el contexto vital-laboral que le brindan a la persona identidad y coherencia personal, y es una percepción que requiere de un funcionamiento pleno y simultáneo para el adecuado desarrollo en las organizaciones y en la vida misma, obteniéndose empíricamente a través del análisis factorial exploratorio tres factores que después de ser explorados a la luz de la teoría y la carga empírica factorial se establecieron en: 1. Claridad existencial-laboral, 2. Propósito vital-laboral y 3. Identidad y coherencia laboral.

En cuanto a las diferencias de género en la captación de sentido en el trabajo, no se encuentran diferencias significativas entre hombre y mujeres, aunque vale la pena mencionar que tanto en la escala total como en los factores de Claridad existencial-laboral y Propósito vital-laboral, las puntuaciones son levemente superiores en las mujeres.

En lo referente a la edad y su relación con el sentido del trabajo las diferencias tampoco son significativas excepto al momento de comparar ciertos grupos etarios entre sí, observándose cómo el segundo factor (propósito vital-laboral) es el más elevado en todas las edades y mostrando una tendencia en todos los factores a ir aumentando la captación de sentido entre los 18 y los 40 años de edad, siendo este el punto más alto de captación de sentido en la experiencia laboral, que empezaría

levemente a descender hasta los 55 años en donde nuevamente y hasta los 60 años, se da un aumento de la valoración del trabajo coincidente con la etapa asociada a la jubilación y el cese de la actividad laboral, planteamiento que invitaría a futuras investigaciones.

Referencias

- Crumbaugh, J. & Maholick, L. (1964). An experimental study in existentialism. The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20, 200-207.
- Ferrán, M. (1996). *SPSS para Windows: Programación y análisis estadístico*. Madrid: McGraw-Hill.
- Frankl, V. (1994). *Logoterapia y análisis existencial*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1994b). *La voluntad de sentido*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1994c). *Ante el vacío existencial*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. (1997). *Psicoanálisis y existencialismo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Freire, J. (2002). *El humanismo en la logoterapia de Viktor Frankl*. Navarra: EUNSA.
- Guttmann, D. (1999). *Logoterapia para profesionales*. Bilbao: DDB.
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, L. (2003) *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Martínez, E. (2003). *Logoterapia: una alternativa ante la frustración existencial y las adicciones* (2ª ed.) Bogotá: CAA.
- Martínez, E. (2005). *Programa “Prólogo” para el aumento de la percepción de sentido y valores en el trabajo*. Bogotá: CAA.
- Martínez, E. (2007). *Psicoterapia y sentido de vida: psicología clínica de orientación logoterapéutica* (2ª ed.). Bogotá: Herder.
- Martínez, E. (2009). *Buscando el sentido de la vida. Manual del facilitador*. Bogotá: CAA.
- Martínez, E., Trujillo, A., Díaz del Castillo, J. & Jaimes, J. (2011). Desarrollo y estructura de la escala dimensional del sentido de vida. *Acta Colombiana de Psicología*, 14 (2), 113-119

ANEXO

Escala dimensional del Sentido del trabajo

Afirmaciones		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	En mi trabajo hay pocas cosas que valen la pena.				
2.	Con frecuencia no logro entender por qué actúo de cierta manera.				
3.	El enfrentarme a mis tareas cotidianas constituye una experiencia aburrida.				
4.	Mi vida es vacía y llena de desesperación.				
5.	Tal y como yo lo veo, en relación con mi trabajo no sé para donde voy.				
6.	Aun teniendo claros mis deberes, generalmente solo hago lo que quiero.				
7.	Considero que mi capacidad para encontrar un significado, un propósito o una misión en la vida es prácticamente nula.				
8.	Al pensar en mi propia vida, a menudo me pregunto por qué existo.				
9.	He descubierto metas claras en mi trabajo.				
10.	Frecuentemente me desconozco en mi forma de actuar.				
11.	Mi trabajo es sin sentido y sin propósitos.				
12.	Si muriera hoy, me parecería que mi vida ha sido un completo fracaso.				
13.	Generalmente actúo de acuerdo con mis valores.				
14.	A pesar de mis metas, he considerado seriamente el suicidio como una salida a mi situación.				
15.	Normalmente me siento pleno con lo que estoy haciendo en mi trabajo.				
16.	Me siento coherente con las acciones que realizo para lograr mi proyecto de vida.				
17.	En el logro de mis metas vitales no he conseguido ningún progreso.				
18.	Las metas que tengo en mi trabajo hablan de quien soy en este momento.				