



“PORQUE YO ME LO MEREZCO”, LA MENTALIDAD DEL MERECIMIENTO DE LOS JÓVENES: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA

Área de investigación: **Administración de recursos humanos**

Sergio Manuel Madero Gómez

Escuela de Negocios
Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey
México
smadero@itesm.mx

Alejandro Guardiola Ramírez

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud
Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey
México

Judith Ester Elizondo Salinas

Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud
Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey
México

XXII
CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

“PORQUE YO ME LO MEREZCO”, LA MENTALIDAD DEL MEREIMIENTO DE LOS JÓVENES: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA *



Resumen

La Generación “Y” o millennials es considerada por muchos autores como personas con un alto sentido de merecimiento (entitlement), que son las creencias personales acerca de obtener algo a cambio de nada, lo cual genera un choque cultural con las generaciones previas y causa dificultades en el ámbito laboral. Esta investigación de tipo cuantitativa y correlacional, se centra principalmente en el proceso de diseño y elaboración de una escala para medir el “merecimiento psicológico”. Se generó una escala de 28 ítems para medir los constructos de sentido de merecimiento, superioridad, y autoritarismo. Se obtuvo una muestra a conveniencia de 465 jóvenes universitarios de una institución de educación superior del noreste de México nacidos entre los años 1982 y 2000, logrando niveles de confiabilidad y validez que estadísticamente cumplen con lo requerido. Observando que existe una correlación entre los diversos constructos utilizados en la investigación.

Palabras claves: Merecimiento, Superioridad, Autoritarismo, Ambiente laboral, Generación Y.

Introducción

“Generación millennial” es el nombre atribuido a un grupo de personas nacidas entre los años 1980 y 1990, y son hijos de padres de la generación Baby Boomer, (Strauss y Howe, 1991; Twenge, Exline, Grubbs, Sastry y Campbell, 2015). En las siguientes páginas se profundizará en el sentido de merecimiento (“psychological entitlement” en inglés) que se les atribuye a los jóvenes que pertenecen a este grupo y de alguna forma impacta en su carrera profesional. Se ha estado investigando a esta generación en los aspectos psicosociales y laborales con la finalidad de poder identificar las características que la diferencian de las generaciones anteriores (baby boomers, generación X) y las venideras, que es generación internet (Alexander y Sysko 2011).

Para realizar esta investigación se analizan los principales constructos que conforman el concepto de merecimiento que expertos en el tema han señalado que es un rasgo central de esta generación, tanto en el ámbito social como el laboral y el personal (Gotschall, 2015; Laird, Harvey y Lancaster, 2015;

* Se agradece a José Eduardo Sánchez alumno de la carrera de Lic. en Psicología Clínica y de la Salud por su valiosa participación y aportaciones realizadas para el desarrollo del presente trabajo.

Alexander y Sysko 2011), por su parte Mola, Saavedra, Reyna y Belaus (2013) lo hacen desde una perspectiva de la teoría clásica de los tests y la teoría de respuesta al ítem.

En la actualidad el profesional del área de recursos humanos en las empresas, deberá entender los valores y las actitudes de los buscadores de trabajo mantener actualizado su conocimiento sobre distintas variables que antes eran desconocidas o menos relevantes y se estudian en la actualidad, como lo es el merecimiento, pues es necesario para comprender la forma en que esta mentalidad se presenta en los individuos, e impacta directamente en la organización, y con esto generar propuestas que preparen a las empresas para un nuevo estilo de trabajo, que promueva un ambiente favorable y potencialice las habilidades de sus nuevos y futuros empleados, tal como lo mencionan Westerlaken, Jordan y Ramsay (2017), con respecto a las recompensas que reciben las personas por realizar su trabajo como un esquema recíproco que debe existir entre ellos y la empresa.

Es importante mencionar que se han realizado trabajo sobre este tema en países latinoamericanos como Argentina, tal es el caso de Mola, et al. (2013), por eso la relevancia de seguir trabajando y desarrollando análisis en el diseño de instrumentos de medida que puedan ser utilizados en el entorno de habla hispana.

Marco teórico

El término Millennials fue postulado por primera vez en 1987 por Howe y Strauss (Gonzalez-Perez y Mercado, 2014; Smith y Nichols, 2015), que definen una generación como “un grupo social nacido en un periodo de tiempo equivalente a llegar a la adultez”. Este grupo de hijos de Baby boomers, recibió primeramente el nombre de “Gen Y” (generación Y), acuñado principalmente en Gran Bretaña, Europa, Nueva Zelanda y Australia; la Corporation for Public Broadcasting los llamó “Gen Next” en una serie de especiales transmitidos en la televisión. Algunos otros nombres son: “generación perfecta”, “Nexters” y “Echo Boomers” (Gonzalez-Perez y Mercado, 2014; Behrens, 2009).

A pesar de que el término “millennial” se ha vuelto muy popular en los recientes años, existe debate acerca de las principales características de este grupo, (Madero, 2010; Kuron, Lyons, Schweitzer y Ng, 2015) indican que los principales motivadores de esta generación son el deseo de tener tiempo personal, tener oportunidades de crecimiento y desarrollo, seguridad, oportunidades de liderazgo, desarrollo en equipo y deseo por reforzadores intrínsecos, mientras que otros autores pueden hacer énfasis en estos mismos conceptos, pero con opinión distinta al respecto, y Brunell, Tumblin y Buelow (2014) señalan el voluntarismo como un aspecto relevante desde la perspectiva social.





Los autores señalan que los millenials son personas intelectualmente muy curiosas, tienen altas expectativas de su vida laboral, Myers y Sadaghiani (2010) pero suelen carecer de la experiencia laboral para respaldar estas altas expectativas, ocasionado por la falta de oportunidades para participar en el mundo laboral. Así mismo se indica que quieren empezar inmediatamente en puestos altos afines a su interés con altos salarios (Bahrens, 2009) y no son paciente para alcanzar el éxito, es por eso que se dice que son propensos a cambiar de trabajo si no se les aprecia y elogia por sus logros, (González-Pérez y Mercado, 2014; Bahrens, 2009).

Sin embargo, estas personas, son el grupo poblacional que han tenido más oportunidades de acceder a la educación, siempre han convivido con las nuevas tecnologías de la información, (Behrens, 2009; González-Pérez y Mercado, 2014; Skiba y Barton, 2006); son más incluyentes con personas de otras razas, nacionalidades y géneros que los demás y son personas muy organizadas que se rigen por su agenda (Keengwe, Schnellert y Jonas, 2014; Behrens, 2009); buscan trabajar en empresas socialmente responsables ya que crecieron siendo educados sobre el cambio climático y el desarrollo sustentable, otra característica que es muy consistente en este grupo, es que no piensan en el balance empleo-vida, sino que piensa que su empleo debe ser muy compatible con su estilo de vida y además su horario debe ser flexible (Behrens, 2009, González-Pérez y Mercado, 2014).

Entitlement

Una definición del concepto “entitlement” es la publicada por la Universidad de Walden, que la describe como “creencias personales acerca de obtener algo a cambio de nada” (en inglés “personal beliefs in getting something for nothing”) (Walden University, 2004). Así mismo, Merriam-Webster (2017), se refiere a este concepto como “el derecho a beneficios especificados por la ley o por un contrato; la creencia que uno es merecedor de ciertos privilegios”, haciendo referencia a las situaciones en que esta actitud es generada por simple creencia y no una ley o contrato. Desde una perspectiva clínica, el entitlement es listado como una de los nueve criterios de diagnóstico para el Desorden Narcisista de la personalidad en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales – IV, pg. 645 (DSM-IV por sus siglas en inglés), definiéndolo como expectativas poco razonables de un trato especialmente favorable o un cumplimiento automático de las expectativas de un individuo.

En otras palabras, “Entitlement” es un sentimiento de merecimiento; es posicionarse antes de los demás por considerarse una persona más especial que los otros (de forma auto-declarada, no por acumulación de logros), en conjunto con la convicción de poder conseguir lo que sea y que se tenga propuesto, subestimando el esfuerzo que se requiere para obtenerlo, “por un sentido estable y penetrante de que se merece más y tiene derecho a más que otros”, (Campbell, Bonacci, Shelton, Exline y Bushman, 2004).



En el trabajo de Alexander y Sysko, 2011 se señala que los miembros de la generación millennial suelen tener padres muy enfocados al cuidado y sobreprotección de sus hijos, exhibiendo una costumbre de obtener y otorgar “trofeos para todos” o premios de consolación en actividades y/o eventos que solían ser competitivas; esto crea expectativas poco realistas en los niños, quienes no logran comprender que no siempre todos ganan y que sus esfuerzos a veces pueden resultar en fracaso. Si bien, el propósito de los “trofeos para todos”, o “trofeos por participación” es motivar a quienes los reciben, evitando los sentimientos de tristeza, frustración y desilusión por una derrota, que indirectamente dan un gran mensaje cultural: para tener éxito, sólo es necesario asistir, (Twenge, 2014).



Hablando de una generación en desarrollo, los ámbitos en que impacta la actitud del merecimiento también ha evolucionado con los años, centrándose al inicio del siglo XXI pero en el ambiente académico, y apareciendo después en el lugar de trabajo. En el área académica esto se presentó como un cambio en el propósito del estudio, que pasó a centrarse más en el valor de lograr una calificación que el lograr un aprendizaje, (Peirone y Maricka-Tyndale, 2016, 4). Estas actitudes conducen al pensamiento de que, si un estudiante falla, la culpa no es suya, sino de los profesores, de la institución o del sistema educativo. El merecimiento académico se ve relacionado entonces, al esfuerzo que tienen que hacer los estudiantes para tener mayor control de diversas actividades principalmente en el salón de clase; estas actitudes van desde querer controlar el número de actividades o tareas asignadas, fechas de la presentación de exámenes, formas de evaluar su conocimiento y hasta controlar y negociar la calificación que recibirán, (Parker, 2017; Gotschall, 2015; Boswell, 2012).



Las creencias irreales de merecimiento tienen impacto en la relación entre estudiante-profesor, estudiante-estudiante, y estudiante-institución, por ejemplo, cuando se exigen cantidades significantes de tiempo y en la atención mostrada del profesor al estudiante, descansando en éste la mayor responsabilidad del aprendizaje y no en sí mismo, además también exigen un tiempo de respuesta casi inmediata a las dudas que se tienen cuando existen plataformas académicas o el uso de las redes sociales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo con Peirone y Maticka-Tyndale (2016), los estudiantes que presentan mayores niveles de merecimiento también suelen buscar manipular a otros y promover la incultura en el salón de clases, propiciando un ambiente poco favorable para el aprendizaje. Por otro lado, se ha encontrado que estos estudiantes son más propensos a reclamar sobre sus calificaciones, caer en conflicto social y mostrar comportamientos explosivos hacia otros estudiantes. (Parker, 2017).



En cuanto al merecimiento que se presenta en la vida laboral, sería de esperarse que, si las actitudes mostradas en la formación profesional se mantienen de igual manera, es decir, permanecen en los jóvenes al iniciar su primera experiencia laboral, se obtendrán resultados similares. Aunque la falta de investigaciones en torno a esta inferencia dificulta sustentarla o refutarla,



Peirone y Maticka-Tyndale (2016) hacen notar que aquellos que en el pasado mostraron alto nivel de merecimiento académico, no necesariamente presentan una actitud similar en otras áreas de su vida. Sin embargo, sí es comprensible que, después de todo el dinero, tiempo y esfuerzo dedicado para obtener una titulación, el merecimiento académico desemboque en nuevas actitudes relacionadas con la visión de la educación como un camino para obtener un buen y bien pagado empleo, traduciéndose en expectativas altas y poco realistas sobre la vida laboral, (Lessard, Greenberger, Chen y Farruggia, 2011; Boswell, 2012).

Aunque la forma e intensidad en que se presentan las características del sentido de merecimiento pueden variar en cada persona (esto incluye una actitud que abarca características como autoridad, superioridad y narcisismo), lo que tienen en común es el pensamiento de merecer lo que quieran o todo simplemente por decirlo y por ser quienes son, así lo menciona (Ackerman y Donellan 2013).

Superioridad

Es la creencia de que uno está por encima de cualquier persona o cosa, en el sentido de que no existe meta que no se pueda alcanzar o superar, algunos autores se basan en las afirmaciones de Alfred Adler acerca de la superioridad como un mecanismo neurológico en el cual intentan compensar los sentimientos de inferioridad de los individuos, resaltando aquellas cualidades en las que sobresalen (Oberst, Ibarz y León, 2004; Zabludovsky, 1991).

Al convivir con personas que tienen esta característica se puede llegar a pensar que son arrogantes, prepotentes y creídos, se percibe una conducta relacionada con este mecanismo que puede incluir una opinión exageradamente positiva sobre el valor y las habilidades de uno mismo, expectativas muy altas y poco realistas sobre los logros personales y de los demás, vanidad, estilo extravagante en la forma de vestir con la intención de llamar la atención, orgullo y facilidad de rechazar las opiniones de los demás, entre otras más (Raines, 2003).

Autoritarismo

Se identifica en la intención de regir en todo y lo que sea, la búsqueda del poder controlar y la creencia de que la palabra y las acciones propias son de cierto modo absolutas. Un rasgo principal es que la persona impone su voluntad a manera de quien ejerce el poder, aun en ausencia de un consenso construido de forma participativa, originando un orden social opresivo y carente de libertad y autonomía. En el contexto psicológico individual, pero también social, se define la personalidad autoritaria como desafiante y poco flexible (Campbell, et al. 2004).

También se puede definir como un modo de ejercer el poder de una forma imponente. Se entiende como una actitud abusiva de autoridad, las personas con esta característica buscan siempre tener la última palabra al momento de tomar



acciones en grupo, esto implica pelear y desafiar al que la tiene en ese momento para demostrar poder.

Objetivo

El objetivo de la investigación es desarrollar y validar una escala que permita medir el sentido de merecimiento de los jóvenes universitarios y los constructos de superioridad y autoritarismo que de alguna manera están relacionados entre sí.



Proceso metodológico

La investigación es de tipo descriptivo y correlacional, se limitará a estudiantes de una universidad privada del noreste de México localizada en la ciudad de Monterrey, Nuevo León y que pertenezcan a la generación millennial, tomando en cuenta el rango de las fechas de nacimiento entre 1982 y 2000, utilizando una muestra a conveniencia de 465 personas.

Diseño del instrumento

La elaboración de la herramienta de medición, se inició con la transcripción y traducción de los ítems utilizados en la encuesta creada por la Universidad Walden (2004) para la medición del sentido de merecimiento, posterior a la traducción, se añadieron ítems de otros constructos como narcisismo, superioridad y autoritarismo, sin embargo, se encontró redundancia y dificultad en la clasificación de los ítems que refieren a narcisismo y los que refieren a superioridad, siendo más ambiguo los de narcisismo; se tomó la decisión de omitir este constructo.

Inicialmente se diseñó una escala conformada por 28 reactivos de tipo Likert, con 5 opciones de respuesta, donde “1” corresponde a la frase Estoy totalmente en desacuerdo y “5” hace referencia a Estoy totalmente de acuerdo, utilizando como referencia la información encontrada previamente. Las preguntas de la herramienta aluden a tres constructos, extraídos de las referencias que relacionaban, más directamente que a otros, los conceptos de entitlement-superioridad, entitlement-autoritarismo y entitlement-narcisismo (Watson y Biderman, 1993; Piff, 2013; Lessard, et al. 2011).

Preguntas del constructo de merecimiento

Los once ítems que lo conforman, fueron extraídos la encuesta creada por la Universidad Walden (2004) y traducidos manualmente, sin el uso de ningún traductor en línea.

1. Mis relaciones afectivas deben ser mejores que las del resto de las personas.





2. Si el Titanic se hundiera, yo merecería estar en los primeros botes salvavidas.
3. Gente como yo merece un descanso adicional a los demás.
4. Mi trabajo bien hecho, aunque entregado tarde, merece tener la máxima calificación.
5. Cosas grandiosas deben sucederme.
6. Si yo viajara en el Titanic, yo merecería estar en el primer barco salvavidas.
7. Exijo lo mejor porque es lo que merezco.
8. Me siento merecedor para más de todo.
9. Merezco más y mejores cosas en mi vida.
10. Gente como yo merece un descanso adicional de vez en cuando.
11. Jamás estaré satisfecho hasta que tenga todo lo que merezco.

Preguntas del constructo “superioridad”

Se basó en el estudio de Campbell, et al. (2004), Se conformó por nueve ítems enfocados en situaciones donde la persona debe tener un trato especial por ser “superior” a los demás.

1. Debo recibir un trato especial.
2. Soy una persona extraordinaria.
3. Siento que soy mejor que otras personas.
4. Las actividades que realizo son mejores que las de los demás.
5. En un trabajo de equipo, mi nombre debe estar primero que el de los demás.
6. Honestamente me siento más merecedor que otros.
7. Me encanta ser diferente a los demás.
8. En una discusión, interrumpo a otros porque mis argumentos son muy importantes.
9. Si yo gobernara el mundo, sería un lugar mucho mejor.

Preguntas del constructo “autoritarismo”

La investigación de Campbell, et al. (2004) señala que un rasgo importante de la mentalidad del merecimiento es pensar por encima de los demás, incluso demandando poder y control de otros. Se conformó por ocho ítems.

1. En la escuela, el profesor me debe dar una calificación aprobatoria porque me la merezco.
2. En una entrega que me calificaron con 70, el profesor debe revisar su decisión porque merezco una mayor.
3. Si al final del periodo escolar me falta un punto para pasar una materia, el profesor debe darme ese punto.
4. Si discuto con alguien, la otra persona debe pedir disculpa primero.
5. Las cosas deberían de ser a mi manera.

6. Si en un establecimiento comercial no estoy conforme, de inmediato exijo hablar con el supervisor.
7. Me gusta que cuando digo algo la gente se atenga a ello sin ningún cambio.
8. No me gusta que me den consejos.



Para la adaptación del instrumento de medida al contexto estudiantil mexicano, se seleccionaron algunos ítems sociodemográficos de la encuesta de Walden University (2004) y se agregaron otros más desde la perspectiva académica y personal.

Procedimiento de recolección de datos

Se realizó una encuesta en línea utilizando la plataforma Google Forms, la aplicación se realizó durante los meses de marzo y abril de 2017, y se distribuyó entre los estudiantes universitarios a través de un grupo popular de Facebook, con la finalidad de atraer más personas a que contestaran la encuesta, se diseñó una imagen atractiva para generar intriga en la audiencia la cual funcionó efectivamente ya que obtuvimos mayor respuesta de la esperada en menor lapso de tiempo. Posteriormente, dichos datos fueron descargados en un archivo de Excel para ser codificados, depurados, y ordenados para ser analizados en el programa IBM-SPSS (versión 24) para realizar los análisis estadísticos correspondientes.

Análisis de los datos y resultados

Enseguida se hace un análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo con la finalidad de darle seguimiento a los objetivos previamente planteados, en la tabla 1 se pueden encontrar los datos generales de la muestra que participó en la investigación, destacando que 202 personas (43,4%) son del género masculino, mientras que 263 son mujeres (56.6%) y el 54% vive con sus padres.





ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

**Tabla 1**

Datos demográficos de los participantes

Características de las personas	n	Porcentaje
Género		
Masculino	202	43,4%
Femenino	263	56,6%
Edad		
Menores o de 22 años	305	65,5%
Mayores de 22 años	160	34,5%
Etapas de formación profesional		
Primer tercio de la carrera	95	20,4%
Segundo tercio de la carrera	182	39,1%
Ultima parte de su carrera	188	40,5%
Número de hermanos		
Ninguno	33	7,1%
Uno	171	36,8%
Dos	193	41,5%
Tres o más	68	14,6%
Vive con sus padres		
Si	251	54,0%
No	214	46,0%
Trabaja el Padre		
Si	429	92,3%
No	36	7,7%
Trabaja la Madre		
Si	272	58,5%
No	193	41,5%
Trabajan ambos padres		
Si	251	54,0%
No	214	46,0%
	N = 465	100%

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento de validación y confiabilidad de los datos

Continuando con el análisis de los datos, se realizó la prueba de validez y confiabilidad del instrumento utilizado en el trabajo de campo, en particular con los constructos de sentido de merecimiento, superioridad y autoritarismo. De acuerdo con Martínez (2006), la validez tiene distintas definiciones según el contexto en que se menciona, pero lo que las relaciona es que “todas tratan de verificar si en realidad medimos lo que nos proponemos medir” e implican que se “busca determinar un buen nivel de confiabilidad, es decir, su posibilidad de repetir la misma investigación con idénticos resultados” (Martínez, 2006).

Teniendo los constructos y los ítems de cada uno, es necesario validar que efectivamente son congruentes, para lo que se utilizó un método de validación

de constructos en el cual se separó en piezas de papel cada afirmación (ítem) y se pidió a un grupo de personas, ajenas a la investigación, que intentaran clasificarlos según los constructos. El resultado de esta validación mostró la necesidad de modificar la redacción de algunos ítems y replantear o delimitar las diferencias entre los constructos “superioridad” y “narcisismo”, llegando a la decisión de omitir este segundo, concluyendo con un total de tres (y no cuatro) constructos: “merecimiento”, “superioridad” y “autoritarismo”.



Después de realizar la prueba piloto se analizaron los datos por medio de un análisis multifactorial, en este análisis se desarrolló la matriz de correlación anti-imagen que mostró que todos los ítems utilizados mostraron resultados mayores a 0.5, por lo que fue necesario eliminar ninguno.

Posteriormente se llevó a cabo la segunda etapa por medio de un análisis factorial exploratorio, por medio de los componentes principales con rotación una rotación varimax, comparando secuencialmente cada uno de los constructos con sus distintos ítems. Al evaluar los distintos constructos fue necesario eliminar los ítems que mostraran cargas factoriales menores a 0.4. eliminando diez reactivos debido a que no cumplían con las cargas factoriales estadísticamente significativas, una vez realizados dichos ajustes, el instrumento se redujo a dieciocho reactivos, distribuidos en tres constructos.



Tabla 2
Matriz de componentes rotada

Merecim5	0.714		
Merecim6	0.541		
Merecim7	0.777		
Merecim8	0.718		
Merecim9	0.785		
Merecim10	0.564		
Super1	0.602		
Super2	0.611		
Super3	0.773		
Super4	0.545		
Super6	0.701		
Autorit5	0.586		
Merecim4		0.505	
Super5		0.624	
Autorit1		0.547	
Autorit2		0.671	
Autori3		0.474	
Autorit8		0.591	
Alfa Cronbach	.861	.828	.733
Fuente: Elaboración propia			



También es importante mencionar que, al realizar la prueba de Bartlett, se obtuvo un $KMO=0,924$, un estadístico Chi cuadrada de 3.579,55 con 153 grados de libertad y un nivel de significancia 0,000, lo cual confirma que el análisis factorial exploratorio es pertinente para la muestra de datos que se tiene.

Buscando una posible relación entre los tres constructos obtenidos, se procede a realizar un análisis de correlación, obteniéndose los siguientes resultados (ver tabla 3):



Tabla 3
Matriz de Correlaciones^a

Variables	1	2	3
1. Sentido de merecimiento	1.0		
2. Superioridad	.645**	1.0	
3. Autoritarismo	.614**	.646**	1.0

^a n = 465.

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



Es relevante mencionar que para ésta muestra en particular existe relación estadísticamente significativa entre el sentido de merecimiento, superioridad y autoritarismo, aspectos que por el momento se consideran relevantes en ésta investigación y es una aportación importante, pues la relación entre el sentido de merecimiento y autoritarismo, $r(462)=0.614$, $p<0.01$. es menor que la relación entre el sentido de merecimiento y superioridad $r(462)=0.645$, $p<0.01$.

Conclusiones y discusiones

Durante el desarrollo de la presente investigación se confirma la relevancia que tiene en la actualidad el estudio y análisis de diversos aspectos del comportamiento de las personas, principalmente los jóvenes que se encuentran en sus etapas iniciales de su vida laboral, tal es el caso del sentido de merecimiento que puede tener efectos interesantes en los lugares de trabajo.

Este estudio tuvo la finalidad de desarrollar y validar una escala la cual permitiera evaluar el sentido de merecimiento de los jóvenes universitarios, observando que los resultados obtenidos señalan que es un instrumento estadísticamente válido y confiable, y de acuerdo con las cargas factoriales del análisis factorial exploratorio, la última versión de los ítems quedaría de la siguiente manera.





- Merecim 5.- [Cosas grandiosas deben sucederme.]
 Merecim 6.- [Si yo viajara en el Titanic, yo merecería estar en el primer barco salvavidas.]
 Merecim 7.- [Exijo lo mejor porque es lo que merezco.]
 Merecim 8.- [Me siento merecedor para más de todo.]
 Merecim 9.- [Merezco más y mejores cosas en mi vida.]
 Merecim 10.- [Gente como yo merece un descanso adicional de vez en cuando.]

- Super 1.- [Debo recibir un trato especial.]
 Super 2.- [Soy una persona extraordinaria.]
 Super 3.- [Siento que soy mejor que otras personas.]
 Super 4.- [Las actividades que realizo son mejores que las de los demás.]
 Super 6.- [Honestamente me siento más merecedor que otros.]
 Autorit 5.- [Las cosas deberían ser a mi manera.]

Merecim 4.- [Mi trabajo bien hecho, aunque sea entregado tarde, merece tener la máxima calificación.]

Super 5.- [En un trabajo de equipo, mi nombre debe estar primero que el de los demás.]

Autorit 1.- [En la escuela, el profesor me debe dar una calificación aprobatoria porque me la merezco.]

Autorit 2.- [En una entrega que me calificaron con 70, el profesor debe revisar su decisión porque merezco una mayor.]

Autorit 3.- [Si al final del periodo escolar me falta un punto para pasar una materia, el profesor debe darme ese punto.]

Autorit 8.- [No me gusta que me den consejos]

Así mismo se puede observar que la escala que propone Campbell, et al. (2004:45) sobre el sentido de merecimiento, (ver anexos), de los nueve ítems que ahí se presentan, seis tienen cargas factoriales significativas y los otros tres ítems se cargan en los otros constructos, sin embargo, muestra una alta confiabilidad.

Se debe comentar que esta escala puede ser aplicable a diferentes poblaciones y no necesariamente a estudiantes universitarios, pues existen muchas empresas que para ciertas posiciones no se requiere una formación universitaria, es conveniente seguir trabajando en este tema pues es necesario seguir adaptando la escala para uso en la población en general y poder desarrollar propuestas interesantes para los interesados en actividades académicas y para los especialistas de recursos humanos en las empresas.

Para futuras investigaciones se recomendaría hacer una comparativa entre los resultados obtenidos por estudiantes universitarios de escuelas públicas y privadas, así como con personas que ya se encuentran trabajando y de esta manera poder generar más información acerca de lo que ocurre en éste tema de las nuevas generaciones en un lugar de trabajo.



Referencias bibliográficas

- Ackerman, R., y Donnellan, M. (2013). Evaluating Self-Report Measures of Narcissistic Entitlement, *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 35(4), 460-474.
- Alexander, C. S. y Sysko, J. M. (2011). A Study of the Cognitive Determinants of Generation Y's Entitlement Mentality. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16(2), 63-69.
- Behrens, W. (2009). Managing millennials: they are coming to a workplace near to you. *Marketing health services*, 29(1)19-21.
- Boswell, S. (2012). "I deserve success": Academic entitlement attitudes and their relationships with course self-efficacy, social networking, and demographic variables, *Social Psychology of Education*, 15(3), 353-365.
- Brunell, A., Tumblin, L., y Buelow, M. (2014). Narcissism and the Motivation to Engage in Volunteerism, *Current Psychology*, 33(3), 365-376.
- Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J. y Bushman, B. J. (2004). Psychological Entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45.
- Gonzalez-Perez, M. A. y Mercado, H. (2014). Gerenciando la Generación Y o el reto Millennials. *AD-minister*, 24(1), 7-8.
- Gotschall, N. (2015). Teaching in the Entitlement Age: Faculty Perceptions Regarding Student Academic Entitlement Behavior. Doctoral Dissertation Walden University.
- Keengwe, J., Schnellert, G. y Jonas, D. (2014). Mobile phones in education: Challenges and opportunities for learning, *Educational of Information Technologies*, 19, 441-450.
- Kuron, L, Lyons, S., Schweitzer, L., y Ng, E. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition, *Personnel Review*, 44(6), 991-1009.
- Laird, M., Harvey, P., y Lancaster, J. (2015). Accountability entitlement, tenure, and satisfaction in Generation Y, *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 87-100.
- Lessard, K., Greenberger, E., Chen, Ch. y Farruggia, S. (2011). Are youths' feelings of entitlement always "bad"? Evidence for a distinction between



exploitive and non-exploitive dimensions of entitlement. *Journal of Adolescence*, 34(1), 521-529.

Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración UNAM*, 232:109-130.



Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 1-20.

Manuel Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales-IV, <https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagn3b3stico-y-estadc3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf> Accesado el 6 de Junio de 2017.

Merriam-Webster (2017). Entitlement. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/entitlement> Accesado el 6 de Junio de 2017.

Mola, D., Saavedra, B., Reyna, C., y Belaus, A. (2013). Valoración psicométrica de la Psychological Entitlement Scale desde la Teoría Clásica de los Tests y la Teoría de Respuesta al Item. *Pensamiento Psicológico*, 11(2), 19-38.

Myers, K., y Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationship and Performance, *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225-238.

Oberst, U., Ibarz, V. y León, R. (2004). La psicología individual de Alfred y Adler y la psicosis de Olivér Brachfeld. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 67(1), 31-44.

Parker, L. (2017). Competition and Academic Entitlement. Doctoral Dissertation Walden University.

Peirone, A. y Maricka-Tyndale, E. (2016). "I Bought My Degree, Now I Want My Job!" Is Academic Entitlement Related to Prospective Workplace Entitlement?, *Innovate Higher Education*, 42(1), 3-18.

Piff, P. K. (2013). Wealth and the Inflated Self: Class, Entitlement, and Narcissism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(1), 34-43.

Raines, C. (2003). *Connecting Generations*. Crisp Publications. Menlo Park, California, Estados Unidos. pp.189.

Skiba, D. y Barton, A. (2006). Adapting your teaching to accommodate the next generation of learners. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 11(2), 1-11.



Smith, T., y Nichols, T. (2015). Understanding the Millennials Generation, *Journal of Business Diversity*, 15(1), 39-47.

Strauss, W., y Howe, N. (1991). The Cycle of Generations. *American Demographics*, 13(4), 24-33, 52.



Twenge, J. (2014). *Generation Me - Revised and Updated: Why Today's Young Americans Are More Confident, Assertive, Entitled--and More Miserable Than Ever Before*. Atria Books. pp. 304.

Twenge, J., Exline, J., Grubbs, J., Sastry, R. y Campbell, K. (2015). Generational and Time Period Differences in American Adolescents' Religious Orientation, 1966-2014. *Plos One*, 10(5), 1-17.

Walden University (2004). Psychological Entitlement Scale. <http://www.questionpro.com/a/q/psychological-entitlement-2613212>
Accesado el 6 de Junio de 2017.

Watson, P.J. y Biderman, M.D. (1993). Narcissistic Personality Inventory Factors, Splitting, and Self-Consciousness. *Journal of Personality Assessment*, 61(1), 41-57.

Westerlaken, K., Jordan, P., y Ramsay, S. (2017). What about 'MEE': A Measure of Employee Entitlement and the impact on reciprocity in the workplace, *Journal of Management & Organization*, 23(3), 392-404.

Zabludovsky, G. (1991). Samuel Ramos y su visión sobre lo mexicano. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 36(146), 177-187.



Anexo I. Psychological Entitlement Scale (Campbell *et al.* 2004:45)

Idioma original (Inglés)	Traducción al Castellano
Entitlement	Sentido de Merecimiento
1. I honestly feel I'm just more deserving than others.	1. Honestamente me siento más merecedor que otros.
2. Great things should come to me.	2. Cosas grandiosas deben sucederme
3. If I were on the Titanic, I would deserve to be on the first lifeboat!	3. Si yo viajara en el Titanic, yo merecería estar en el primer barco salvavidas.
4. I demand the best because I'm worth it.	4. Exijo lo mejor porque es lo que merezco
5. I do not necessarily deserve special treatment.	5. Debo recibir un trato especial (I)
6. I deserve more things in my life.	6. Merezco más cosas en mi vida
7. People like me deserve an extra break now and then.	7. Gente como yo merece un descanso adicional de vez en cuando
8. Things should go my way.	8. Las cosas deberían ser a mi manera
9. I feel entitled to more of everything.	9. Me siento autorizado para más de todo

