

Juliana_escala



My Files



My Files



Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:465886973

Fecha de entrega

9 jun 2025, 10:18 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

20 jun 2025, 10:24 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

26324_1742574073P03.docx

Tamaño de archivo

470.2 KB

26 Páginas

7598 Palabras

43.641 Caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	www.risti.xyz	8%
2	Publicación	Rony Francisco Chilón-Troncos, Elizabeth Emperatriz García-Salirrosas, Dany Yude...	<1%
3	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
4	Internet	rua.ua.es	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad de Oviedo on 2023-04-20	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-03-12	<1%
7	Internet	www.mdpi.com	<1%
8	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Publicación	Batista Pitti, Genarino. "Validacion de un Cuestionario que Mide los Enfoques de ...	<1%
11	Internet	www.revistas.una.ac.cr	<1%

12	Trabajos entregados	Brigham Young University on 2007-11-02	<1%
13	Trabajos entregados	ufs on 2025-05-22	<1%
14	Publicación	"Adaptación y validación de un instrumento de evaluación de actitudes en estudi...	<1%
15	Publicación	Aarón Villegas-Cisneros, Silvia Susana Robles-Montijo, Cynthia Zaira Vega-Valero, ...	<1%
16	Internet	www.coursehero.com	<1%
17	Publicación	"Propuesta de una versión del Índice de Estrés Parental (PSI-SF) apropiado para p...	<1%
18	Trabajos entregados	Costa Rica Institute of Technology on 2025-05-01	<1%
19	Publicación	Julio Gonzalez, Trinidad Maria. "Adaptacion Linguistica y Cultural del Accessibility...	<1%
20	Internet	hdl.handle.net	<1%
21	Internet	jmd.emnuvens.com.br	<1%
22	Internet	repositorio.uch.edu.pe	<1%
23	Internet	ta-journal.ru	<1%
24	Internet	www.scribd.com	<1%

Adaptación y validación de la escala de motivación laboral: un enfoque psicométrico en trabajadores peruanos

Adaptation and validation of the work motivation scale: a psychometric approach in Peruvian workers

Resumen

La motivación laboral es el impulso interno que lleva a los empleados a trabajar con entusiasmo y compromiso, lo que es esencial para el éxito y sostenibilidad para el buen rendimiento global de la empresa. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo realizar un enfoque psicométrico en el Perú a través de la escala de motivación laboral, la cual está compuesta por cuatro dimensiones. La escala, compuesta por 19 ítems, fue aplicada a 300 trabajadores peruanos. De acuerdo a la evaluación de los indicadores, se encontró una confiabilidad convergente, así como un ajuste de modelo con un nivel adecuado según sus indicadores (CMIN/DIF 2.555; IFC 0.965; SRMR 0.048 y RMSEA 0.072). De tal modo, se pretende implementar factores que ayuden a la motivación de los trabajadores peruanos, lo que conlleva a fortalecer la cultura organizacional y resultados en las empresas peruanas.

Palabras clave: *Escala, medidas, motivación laboral, confiabilidad.*

Abstract

Work motivation is the internal drive that leads employees to work with enthusiasm and commitment, which is essential for success and sustainability for the good overall performance of the company. In this context, the present study aims to carry out a psychometric approach in Peru through the work motivation scale, which is composed of four dimensions. The scale, composed of 19 items, was applied to 300 Peruvian workers. According to the evaluation of the indicators, convergent reliability was found, as well as a model fit with an adequate level according to its indicators (CMIN/DIF 2.555; IFC 0.965; SRMR 0.048 and RMSEA 0.072). In this way, it is intended to implement factors that help the motivation of Peruvian workers, which leads to strengthening the organizational culture and results in Peruvian companies.

Keywords: *Scale, measures, work motivation, reliability.*

Introducción

La motivación laboral se define como una condición que crea estímulo o pasión en los empleados, esto se puede ver reflejado en sus desempeños y en mejores resultados, lo que conlleva que la empresa pueda lograr su objetivo (Darnawati, 2024). También, es un poder clave que impulsa a los individuos a actuar con el fin de alcanzar resultados o metas, por ende, cuando los gerentes logran motivar a su equipo de manera efectiva, el poder de esta motivación se traduce en un compromiso más fuerte hacia los objetivos organizacionales (Malik et al., 2024). Asimismo, es un impulso interno que lleva a los individuos a esforzarse para que logren resultados en su trabajo, con la aspiración de conseguir recompensas, alcanzar estándares laborales, sintiéndose comprometidos con la calidad e impacto de su trabajo, mejorando su eficiencia y proactividad de sus plazos establecidos (Virgana & Lapasau, 2024). Efectivamente los elementos como la oportunidad de desarrollar habilidades, el reconocimiento social, la claridad de los objetivos y la equidad de las prácticas laborales al ser implementados adecuadamente en una en una organización, contribuyen a crear un ambiente de trabajo que no solo es positivo, sino también motivador, lo que mejora el rendimiento y el bienestar general de los empleados (Dwivedula, 2024).

Además, se considera importante conocer los factores motivadores extrínsecos, destacando principalmente los incentivos salariales y las condiciones de trabajo flexibles, esto puede ser especialmente útil para empleados con responsabilidades familiares, ya que les permite gestionar mejor su tiempo y cumplir con sus necesidades personales o profesionales, lo que, a su vez, aumenta su motivación para trabajar (Müller, 2024). También las iniciativas empresariales tanto la motivación intrínseca como la extrínseca pueden ser poderosos impulsores del compromiso, la productividad y el rendimiento de los empleados. Las empresas que implementan un enfoque equilibrado, utilizando incentivos materiales y creando un ambiente donde los empleados puedan experimentar satisfacción personal en su trabajo, tienden a tener equipos más motivados, comprometidos y leales, lo que contribuye al éxito general de la organización (Hanandeh et al., 2024a).

De igual modo, la motivación laboral permite que los empleados estén más comprometidos, tengan un buen desempeño laboral, una buena salud mental, estén dedicados y absortos a sus roles lo cual genera un gran impacto en los resultados organizacionales (Kotera et al., 2024) . Es un elemento clave que impulsa a los empleados a esforzarse y trabajar de manera más eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual no solo mejora la productividad individual, sino que también fortalece la moral del equipo y la cultura organizacional (Alhempí et al., 2024). Sin

embargo, es crucial saber que cuando las empresas no están llegando a sus metas establecidas es el momento idóneo de crear un entorno donde el trabajo tiene significado, se valora el esfuerzo y el compromiso de los empleados, haciéndoles sentir incluidos, reconocidos y respaldados en su crecimiento profesional y en su lugar dentro de la empresa (Bogdán et al., 2024). De hecho, se debe tener en cuenta las necesidades y aspiraciones personales de los colaboradores, ya que esto no solo favorece el bienestar individual, sino que también aumenta su implicación y compromiso con los objetivos organizacionales (Belhaj Soulami & Loulidi, 2024).

En este contexto, las actitudes laborales están influenciadas por la motivación laboral, ya sea en la definición de objetivos y metas o durante las evaluaciones de desempeño, reconociendo el esfuerzo de los colaboradores lo que conlleva a que se mantengan comprometidos con su crecimiento de aprendizaje y desarrollo (Wang et al., 2024). Del mismo modo, deben implementar estrategias de motivación considerando que si se tienen empleados desmotivados los costos son asociados con la baja productividad, la rotación de personal y los errores cometidos por la falta de compromiso por lo cual el rendimiento de la empresa se ve afectado (Marie & Khumalo, 2024).

Las empresas que gestionan de manera correcta la motivación laboral no solo logran mejorar el rendimiento y la satisfacción de sus empleados, sino que también obtienen beneficios tangibles como una mayor productividad, menor rotación de personal, mejor calidad del trabajo, y un ambiente laboral más positivo. Además, la motivación contribuye a la innovación, la creación de un buen servicio al cliente y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que, en última instancia, impulsa el éxito y el crecimiento sostenido de la empresa. Namaziandost et al., (2024) menciono que mientras los trabajadores estén motivados con oportunidades o incentivos de actividades de aprendizajes, desarrollo continuo y talleres esto hará que se sientan valorados y reconocidos, lo que contribuye a un mayor compromiso con la organización.

Por otro lado, este estudio tiene un aporte textual ya que se está adoptando una temática de motivación laboral, a pesar que es una temática muy estudiada aún no hay una validación en contexto peruano en trabajadores dependientes e independientes para poder dejar esto como un aporte.

Escala de Motivación Laboral

La escala multidimensional de motivación laboral es una herramienta ampliamente utilizada y validada en contextos multiculturales, diversos idiomas y entornos laborales distintos. Por consiguiente, es ideal para organizaciones que buscan comprender y mejorar la motivación en sus equipos, proporcionando una base para estrategias

efectivas de gestión del talento y desarrollo organizacional (Sfetcu & Cojocar, 2024a). Esta escala proporciona un enfoque integral que permite captar un conjunto más amplio de factores que componen la motivación laboral, los cuales están estrechamente relacionados con el comportamiento de los empleados en sus entornos laborales (Li et al., 2022). Del mismo modo, Nadarajah et al., (2022) explicó que en el campo médico, los motivadores influyen en las elecciones profesionales, especialmente cuando se trata de ofrecer asesoramiento y orientación profesional a jóvenes graduados en medicina.

De igual manera, Lameiras et al., (2020) explica que la motivación es parte fundamental en la población ya que, al ellos estar motivados, pueden cambiar su estilo de vida realizando actividades físicas y mejorando su salud mental. Es así que la motivación es considerada como un conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos, y la teoría de la autodeterminación, como un concepto más amplio, lo cual es crucial para las personas (Villena-Martínez et al., 2024), por lo que se debe tener en cuenta que la escala de motivación laboral es fundamental para las empresas, ya que ayuda a saber cuáles son los factores motivacionales que faltan incorporar en una organización y para el bienestar de los trabajadores (Vallières et al., 2020). Entre otras escalas, se detalla en la tabla 1.

Tabla 1. Escalas de medición de motivación laboral.

Nombre de la escala	Autor(es)	Lugar	Ítems	Dimensiones	Población	Alfa
Escala multidimensional de Motivación Laboral (MWMS)	(Sfetcu & Cojocar, 2024a)	Unión Europea	19	(1) Desmotivación, (2) regulación externa (social), (3) regulación externa (material), (4) regulación introyectada, (5) regulación identificada y (6) motivación intrínseca.	Jóvenes Adultos	0,91
Escala de Motivación en el Trabajo y Salud en el Trabajo	(Li et al., 2022)	China	15	(1) motivación intrínseca, (2) regulación identificada, (3) regulación introyectada, (4) regulación externa (social) y (5) regulación externa (económica).	Trabajadores de Salud	0,94

(WMSHW)							
MMSCCQ Cuestionario	(Nadarajah et al., 2022)	Malasia	33	(1) Horario de trabajo y vida personal, (2) oportunidades de capacitación, (3) experiencias laborales anteriores, (4) característica de especialidad, (5) perspectivas de carrera, (6) características de la atención al paciente y (7) factores sociales.	Estudiantes de Medicina y Doctores	0,85	
Escala de motivación para la actividad y el ocio (PALMS-p)	(Lameiras et al., 2020)	Portugal	30	(1) divertido, (2) apariencia, (3) afiliación, (4) competencia/ego, (5) acondicionamiento físico, (6) expectativa de los demás y (7) maestría.	Estudiantes	0,82	
MLSQ-SF Cuestionario	(Villena-Martínez et al., 2024)	España	41	(1) autogestión activa del material de estudio, (2) organización del material, (3) gestión del estudio, (4) autogestión del esfuerzo, (5) comprensión del contenido del estudio, (6) autogestión emocional y (7) gestión de la adversidad.	Estudiantes universitarios	0,892	
Escala de Motivación	(Vallières et al., 2020)	Etiopía, Kenia, Malawi, Mozambique, Indonesia y	12	(1) compromiso comunitario, (2) compromiso organizacional, (3) la satisfacción laboral y (4) conciencia en el trabajo.	Trabajadores	0,90	

Bangladesh.							
Escala de motivación intrínseca y extrínseca en el trabajo (WEIMS)	(Kotera et al., 2022)	Reino Unido	12	(1) motivación intrínseca, (2) regulación integrada, (3) regulación identificada, (4) regulación introyectada, (5) regulación externa y (6) desmotivación.	Trabajadores	0,65	
MSLQ Cuestionario	(Segura-Robles et al., 2021)	España	8	(1) Motivación intrínseca y (2) motivación extrínseca.	Estudiantes	0,70	
Escala Multidimensional de Motivación Laboral (MWMS)	(Smokrovic et al., 2018)	Croacia	22	(1) desmotivación, (2) regulación externa (social), (3) regulación externa (material), (4) regulación introyectada, (5) regulación identificada y (6) motivación intrínseca.	Profesionales de diversas carreras	0,81	
Escala de Motivación Multidimensional (MM)	(Gotttert et al., 2021)	Mali Bangladesh	22	(1) compromiso comunitario, (2) compromiso organizacional, (3) la satisfacción laboral y (4) conciencia en el trabajo.	Trabajadores	Entre 0,84 y 0,93	

Después de una revisión de las escalas mencionados, se ha descubierto que hay interés en desarrollar escalas para medir la motivación laboral. Existen investigaciones previas diseñadas para medir esta escala en países como España, China, Unión Europea, Croacia, Reino Unido. Por consiguiente, estas escalas se han aplicado a diversos sectores y poblaciones de estudio, como jóvenes adultos (Sfetcu & Cojocaru, 2024), trabajadores (Li et al., 2022)(Gotttert et al., 2021)(Kotera et al., 2022)(Vallières et

al., 2020), estudiantes (Nadarajah et al., 2022)(Lameiras et al., 2020)(Segura-Robles et al., 2021)(Villena-Martínez et al., 2024) y profesionales de diversas carreras (Smokrović et al., 2018) estos son los países que más énfasis han hecho en este estudio, Mientras tanto, en Perú no existe en la literatura científica una versión en español con evidencia de la validez y confiabilidad de una escala de motivación laboral. Para llenar este vacío de conocimiento, es necesario realizar un estudio de adaptación de la escala de motivación laboral para los trabajadores peruanos. En este sentido, se consideró pertinente la validación de la escala de motivación laboral, la misma que originalmente está conformada por 19 ítems y dividido en cuatro dimensiones: motivación intrínseca ($\alpha = 0.958$ y compuesto por 8 ítems), Regulación extrínseca social y material ($\alpha = 0.955$ y compuesto por 6 ítems), desmotivación ($\alpha = 0.951$ y compuesto por 3 ítems) y regulación introyectada ($\alpha = 0.880$ y compuesto por 2 ítems).

Métodos

Diseño

Esta investigación tuvo como objetivo evaluar la validez y confiabilidad del instrumento que mide la motivación laboral, el cual fue diseñado inicialmente para medir esta variable en enfermeras y trabajadores lo cual fue propuesto por Trépanier et al., (2023). Se trata de una investigación cuantitativa, no experimental e instrumental; es decir, es un estudio basado en la recopilación de datos numéricos, cuya variable no ha sido manipulada; contrario a ello, la variable ha sido explorada a profundidad y es un estudio instrumental pues se ha evaluado su composición interna (Chenet et al., 2022; Herrera & Gallardo, 2014).

La escala MWMS está compuesta por 19 ítems, los cuales se evalúan con una escala Likert de 1 a 5, donde 1 representa Muy en desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo.

Participantes

La muestra estuvo constituida por 300 trabajadores peruanos, de lo cual, el 63.4% fueron varones y el 36.6% fueron mujeres. Por otro lado, los criterios de inclusión fueron participantes que expresaran ser trabajadores peruanos, mayores de edad (18 años en adelante) y que tuvieran estudios superiores (al menos un nivel mínimo de instrucción), asimismo, la población de estudio participó de manera libre, voluntaria y sin límite de tiempo.

Instrumento

La escala de motivación laboral fue desarrollada y validada por (S. G. Trépanier et al., 2023), quienes, después de revisar la literatura, sometieron el instrumento a evaluación de juicio de expertos para validar el contenido, entrevistar a la población de estudio y validar el instrumento mediante un análisis factorial y pruebas de confiabilidad. Esto dio como resultado un instrumento de motivación laboral para enfermeras y trabajadores, compuesto por 19 ítems y dividido en seis dimensiones: motivación intrínseca ($\alpha = 0.89$ y compuesto por 3 ítems), regulación identificada ($\alpha = 0.90$ y compuesto por 3 ítems), regulación introyectada ($\alpha = 0.92$ y compuesto por 4 ítems), extrínseca regulación – social ($\alpha = 0.89$ y compuesto por 3 ítems), extrínseca regulación - material ($\alpha = 0.83$ y compuesto por 3 ítems) y desmotivación ($\alpha = 0.90$ y compuesto por 3 ítems).

Por lo tanto, para que este mismo instrumento fuera aplicable a la población peruana, se realizó un proceso de retrotraducción, es decir, el cuestionario seleccionado fue traducido por un profesional bilingüe con experiencia en traducción del inglés al español y del español al inglés (siendo que el original fue desarrollado y publicado en inglés). Este método evitó cualquier discrepancia o pérdida de significado del instrumento inicial (Behr, 2017). Consecutivamente, se seleccionó a los participantes del focus group y se les invitó a unirse a una sala de Zoom donde se presentó el instrumento traducido con el fin de recibir sus opiniones respecto a cada ítem. La sesión tuvo una duración de 20 min, durante la cual los participantes dieron validez semántica al instrumento, aportando así evidencia de que cada uno de los ítems era comprensible y adecuado para su aplicación en la población peruana. Es preciso indicar, que el focus group estuvo conformado por participantes representativos de la muestra, involucrando así a trabajadores peruanos. Asimismo, estos 6 participantes se establecieron bajo los criterios sustentados por (Krueger & Casey, 2014). En la sesión, el instrumento original tuvo dos cambios: en ML1, el instrumento original dice “Porque el trabajo que hago es interesante”, que se cambió a “El trabajo que hago es interesante”; en ML8, el instrumento original dice “Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo”, que se modificó a “Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo”. Por ende, se observa que las modificaciones fueron mínimas porque los integrantes del grupo focal lograron comprender con claridad cada uno de los ítems.

Procedimiento y responsabilidades éticas

Previo a la recopilación de datos, los investigadores solicitaron autorización al comité de ética de la Universidad Peruana Unión, asegurando de este modo la inexistencia de riesgos a los sujetos de estudio. Además, previo al llenado de la encuesta, se agregó, siguiendo la Declaración de Helsinki, información sobre este estudio y el uso que se daría a los datos recopilados.

Recopilación de datos

El cuestionario fue elaborado en Google forms, generándose así un link que fue compartido a través de redes sociales como WhatsApp y Messenger. En la encuesta se incluyó en la primera parte el consentimiento informado, es decir, cada uno de los participantes, previo a responder la encuesta, dio su consentimiento respecto al conocimiento del estudio, su uso y su finalidad. Por tanto, la población de estudio participó de manera libre, voluntaria y sin límite de tiempo.

Adicionalmente, este estudio fue previamente evaluado y aprobado por el comité de ética de la Universidad Peruana Unión, garantizando así la calidad científica y el bienestar de los participantes. Los criterios de inclusión fueron participantes que expresaran ser trabajadores peruanos, mayores de edad (18 años en adelante) y que tuvieran estudios superiores (al menos un nivel mínimo de instrucción). Se recolectaron un total de 300 datos válidos, el perfil de los participantes se detalla a continuación:

Tabla 1. Perfil de los participantes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
19 – 25	17	5.6 %
26 - 35	85	28.1 %
36 - 45	102	33.7 %
46 - 59	85	28.1 %
60 - 68	14	4.6 %
Sexo		
Masculino	192	63.4 %
Femenino	111	36.6 %
Estado Civil		
Soltero(a)	151	49.8 %
Casado(a)	128	42.2 %
Divorciado(a)	21	6.9 %
Viudo(a)	3	1 %

Formación Académica		
Técnico	41	13.7 %
Bachiller	65	21.7 %
Licenciado(a)	109	36.3 %
Maestría	68	22.7 %
Doctorado	17	5.7 %
Años de Experiencia Laboral		
0 a 11 meses	5	1.7 %
1 a 3 años	28	9.2 %
4 a 6 años	61	20.1 %
7 a 9 años	64	21.1 %
Más de 10 años	145	47.9 %

Análisis estadístico

El estudio se inició con un análisis descriptivo de los ítems en una muestra de 300 participantes, evaluando la media, desviación típica, asimetría y curtosis de cada ítem. Para asimetría y curtosis, los rangos aceptables fueron aquellos cercanos a cero, idealmente entre $-1,5$ y $+1,5$, indicando una distribución aproximadamente normal (Pérez & Medrano, 2010).

Como siguiente punto, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) en SPSS-V22, implementando el método de máxima verosimilitud y una rotación Promax. Previo al AFE, se evaluó la idoneidad de los datos para el análisis factorial aplicando la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. El valor de KMO resultó ser un valor mínimo aceptable de 0,70, lo que indica la idoneidad del análisis factorial. Se esperaba que la prueba de esfericidad de Bartlett tuviera un valor p menor a 0,05 para rechazar significativamente la hipótesis nula de que las variables no están correlacionadas en el espacio de variables.

Luego de estos pasos, se realizó una etapa de análisis de datos que incluyó un análisis factorial confirmatorio (AFC) con el software Analysis of Moment Structures (AMOS-V24) como parte del modelado de ecuaciones estructurales de covarianza (CB-SEM). Se anticipó que las cargas factoriales serían significativas para confirmar la validez convergente de los constructos, con una varianza media extraída (AVE) superior al umbral de 0,50, según lo recomendado por (Fornell & Larcker, 1981). Para la confiabilidad, se espera que tanto el alfa de Cronbach como la confiabilidad compuesta

superaran un valor de 0,70, indicativo de una confiabilidad aceptable (Agbo, 2010). Para la prueba de validez discriminante, se aplicó el criterio de razón heterorrasgo-monorrasgo (HTMT), donde se esperan valores inferiores a 0,90 (Henseler et al., 2015).

Por último, se puso a prueba el modelo. Se esperaba que los índices de ajuste del modelo, que incluyen el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio del error aproximado (RMSEA), el índice de ajuste del modelo estándar (SRMR), el índice de verosimilitud de cercanía (PClose) y el índice de chi-cuadrado sobre los grados de libertad (CMIN/DF), cumplieran con los estándares recomendados. Estos estándares fueron $CFI > 0,95$, $RMSEA < 0,06$, $SRMR < 0,08$, $PClose > 0,05$ y $CMIN/DF < 3$, lo que indicaría un buen ajuste del modelo (Hu & Bentler, 1999).

Resultados

Para el análisis de los datos se utilizaron dos tipos de software estadísticos: Para evaluar el análisis factorial exploratorio se usó el SPSS y para realizar el análisis factorial confirmatorio, evaluar la confiabilidad convergente y discriminante y el ajuste del modelo de medición se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales de covarianza (CB-SEM), para lo cual se usó el software AMOS.

La Tabla 1 presenta los resultados estadísticos descriptivos de los ítems, como la media, desviación estándar, asimetría y curtosis de la escala. Se observa que los valores de asimetría y curtosis son en su mayoría inferiores a ± 1.5 (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010), excepto para los ítems AMO2 y AMO3 de la columna Curtosis, lo que permite cumplir el supuesto de normalidad.

Tabla 1. Análisis descriptivo de los ítems (n=303)

Código	Media	Desviación	Asimetría	Curtosis
IM1	4.2772	0.87782	-1.045	0.508
IM2	4.2607	0.85040	-0.982	0.390
IM3	4.2871	0.85742	-0.970	0.181
IM4	4.3267	0.83914	-1.083	0.542
IM5	4.3333	0.80011	-0.869	-0.290
IM6	4.3333	0.84832	-1.155	0.886
IM7	4.3927	0.82242	-1.199	0.757
IM8	4.4059	0.82404	-1.269	1.145

INTRO1	3.9274	1.13989	-0.964	0.221
INTRO2	3.7129	1.26337	-0.814	-0.308
EXSM1	3.3795	1.37546	-0.384	-1.087
EXSM2	3.3696	1.39844	-0.454	-1.072
EXSM3	3.4785	1.32176	-0.534	-0.839
EXSM4	3.4950	1.27864	-0.501	-0.784
EXSM5	3.2838	1.39249	-0.325	-1.176
EXSM6	3.3729	1.32582	-0.419	-0.974
AMO1	2.9274	1.53589	-0.021	-1.493
AMO2	2.7987	1.59751	0.063	-1.625
AMO3	2.8350	1.61507	0.056	-1.633

1 Análisis factorial exploratorio

En la Tabla 2 se muestra el análisis factorial exploratorio (AFE) de los ítems, donde se puede observar que los ítems se distribuyen en cuatro factores según la variable analizada. Se observa que existe una clara diferencia entre los cuatro factores. La prueba de KMO y Bartlett (medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin = 0.919 mayor que 0.7 es alta, y la prueba de Bartlett (Sig = 0.000) es muy significativa para realizar el análisis factorial. La varianza total explicada en el modelo es 82.723%, la cual es mayor al 50%, siendo motivación intrínseca (IM) = 46.858%, regulación extrínseca material y social (EXSM) = 26.680%, desmotivación (AMO) = 4.865% e regulación introyectada (INTRO) = 4.321%. Todos los ítems se agruparon según sus dimensiones iniciales. Luego, se procedió con el análisis factorial confirmatorio (AFC).

1 Tabla 2. Matriz de patrón de Análisis Factorial Exploratorio (AFE): Elaboración propia.

Ítem	Factor			
	1	2	3	4
IM1	0.957			
IM2	0.935			
IM3	0.920			

IM4	0.905
IM5	0.857
IM6	0.841
IM8	0.778
IM7	0.776
EXSM3	0.976
EXSM5	0.968
EXSM6	0.927
EXSM1	0.902
EXSM2	0.855
EXSM4	0.698
AMO3	0.906
AMO2	0.877
AMO1	0.744
INTRO1	0.915
INTRO2	0.878

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

La Tabla 3 muestra la validación del modelo de medición final con confiabilidad y validez convergentes. Se observa que los valores del Alfa de Cronbach (α) están entre 0.880 y 0.958. Estos valores son satisfactorios ya que para que el modelo sea considerado en un nivel adecuado, todos los valores deben estar por encima de 0.70 (Agbo, 2010). Asimismo, los valores de confiabilidad compuesta (CR) están entre 0.883 y 0.958, lo que también es favorable ya que, para que se considere un modelo óptimo, los valores deben ser mayores a 0.70. (Bagozzi & Yi, 1988). Por otro lado, los valores de AVE están entre 0.739 y 0.873, lo que se considera óptimo ya que, para tener valores aceptables para este indicador, deben ser iguales o superiores a 0.5 (J. Hair et al., 2014). Esto significa que el modelo de medición cumple con todos los indicadores de confiabilidad y validez convergente.

Tabla 3. Validation of the final measurement model with convergent reliability and validity

Predictor	Items	Estimate	Alpha	CR	AVE
Intrinsic motivation (IM)	IM1	0.810 ***	0.958	0.958	0.739
	IM2	0.788 ***			
	IM3	0.793 ***			

	IM4	0.852 ***			
	IM5	0.879 ***			
	IM6	0.885 ***			
	IM7	0.891 ***			
	IM8	0.874 ***			
Extrinsic Regulation social - material (EXSM)	EXSM1	0.924 ***			
	EXSM2	0.898 ***			
	EXSM3	0.916 ***	0.955	0.955	0.780
	EXSM4	0.822 ***			
	EXSM5	0.849 ***			
	EXSM6	0.852 ***			
Amotivation (AMO)	AMO1	0.876 ***			
	AMO2	0.978 ***	0.951	0.954	0.873
	AMO3	0.947 ***			
Introjected regulation (INTRO)	INTRO1	0.873 ***			
	INTRO2	0.906 ***	0.880	0.883	0.791

Cronbach's alpha (α) for all variables is >0.7 , the composite reliability (CR) > 0.70 , and the mean-variance extracted (AVE) > 0.50 ; *** $p < 0.001$ (significance level), indicating a significant validity of the model.

La Figura 1 muestra la estructura factorial de la escala para evaluar la motivación laboral.

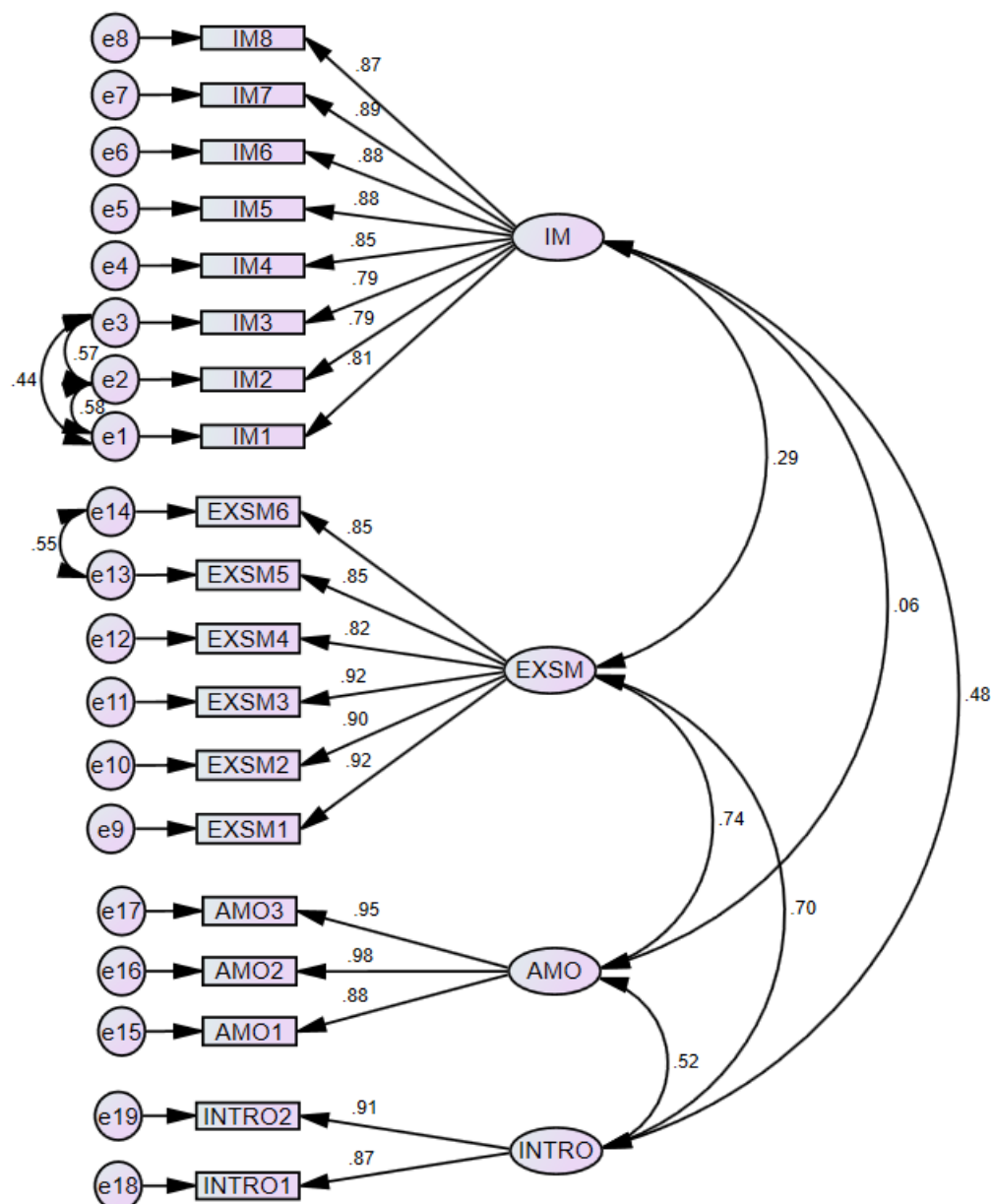


Figura 1. Factorial structure of the scale to evaluate work motivation

La tabla 4 muestra los indicadores del ajuste del modelo de medida de la escala para evaluar la motivación laboral. Según los resultados del AFC con una estructura con cuatro dimensiones donde los diecinueve ítems explicaban los cuatro factores (Modelo 1); no obstante, no todas las bondades del ajuste fueron excelentes, por lo que, se re-especificó el modelo en base al índice de modificación (MI) (Brown, 2006). En ese sentido, por la similitud en el fraseo existieron correlaciones entre los errores de algunos ítems. De esa forma, se analizó el modelo de medida realizando las correlaciones de los errores de la siguiente manera: e1 con e2, e2 con e3, e1 con e3 y e13 con e14 (Modelo 2), obteniendo los índices de ajuste excelentes y aceptables.

Tabla 4. Índices estadísticos de bondad de ajuste de la escala para evaluar la motivación laboral.

Measure	Threshold	Modelo 1		Modelo 2	
		Estimate	Interpretation	Estimate	Interpretation
CMIN	--	632.251	--	362.768	--
DF	--	146.000	--	142.000	--
CMIN/DF	Between 1 and 3	4.330	Acceptable	2.555	Excellent
CFI	>0.95	0.923	Acceptable	0.965	Excellent
SRMR	<0.08	0.051	Excellent	0.048	Excellent
RMSEA	<0.06	0.105	Terrible	0.072	Acceptable

Nota: CMIN = Chi cuadrado, DF = Grados de libertad, SRMR = raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA = Error cuadrático Medio de Aproximación, CFI = índice de ajuste comparativo.

Modelo 2: e1-e2; e2-e3; e1-e3; e13-e14.

Para evaluar la validez discriminante del modelo se utilizó el criterio de Fornell-Larker, así, se calculó la raíz cuadrada del AVE de cada factor, la cual debía ser mayor que la correlación más alta entre los factores del modelo de medida (Hair et al., 2014). La Tabla 5 muestra que todos los valores en la diagonal en negrita son mayores que las correlaciones.

Tabla 5. Validez discriminante

	IM	EXSM	AMO	INTRO
IM	0.859			
EXSM	0.287	0.883		
AMO	0.059	0.741	0.934	
INTRO	0.471	0.690	0.517	0.889

También se propone un enfoque alternativo, basado en el criterio de heterotrait-monotrait (HTMT) (Henseler et al., 2015). Si el valor HTMT es inferior a 0.90 se considera que existe validez discriminante entre dos constructos reflexivos. En este sentido, en la tabla 6 se observa que la correlación más alta tiene un valor de 0.847 lo cual es menor a 0.90. Con estos resultados se cumple la validez discriminante del modelo.

Tabla 6. Validez discriminante del modelo utilizando los criterios de relación heterotrait-monotrait (HTMT).

	IM	EXSM	AMO	INTRO
IM				
EXSM	0.293			
AMO	0.076	0.771		
INTRO	0.484	0.693	0.533	

Discusiones

El objetivo de este estudio se basó en traducir y validar la escala de motivación laboral en el contexto peruano con el fin de brindar a la población una escala que promueva la motivación en los trabajadores peruanos y asimismo pueda ser replicada en otros contextos. Por lo tanto, se ejecutó un procedimiento de retrotraducción y validación semántica, obteniendo como resultado el diseño de un instrumento aplicable, en una versión reducida que permitirá a los trabajadores conocer sobre los factores motivacionales. Por ende, el diagnóstico realizado según el cuestionario podría contribuir en los trabajadores sobre la importancia que tiene la motivación en el rendimiento y satisfacción al realizar sus labores encomendadas, lo que conlleva al éxito de las empresas. Esta investigación faculta mostrar que las empresas que gestionan de forma correcta la motivación laboral, además de mejorar el rendimiento y la satisfacción de sus trabajadores. Asimismo, va a permitir obtener beneficios tangibles como una mayor productividad, mejor calidad del trabajo y un ambiente laboral más positivo, cumpliéndose así los objetivos organizacionales. A su vez, se proyecta implementar factores que apoyen a la motivación de los trabajadores en el Perú, para fortalecer la cultura organizacional y éxitos en las empresas peruanas.

De acuerdo a los resultados, la escala analizada cuenta con cuatro dimensiones y está conformada por 19 ítems, la multidimensionalidad de la escala de motivación laboral ha sido sustentada también por estudios previos que refieren que la estructura factorial de la escala referida está mejor representada por subescalas, lo que permite un análisis más detallado y un mejor diagnóstico (Fernandes et al., 2019; S. Trépanier et al., 2023). Este cuestionario reducido garantiza, en cierta medida, una fácil administración, lo que conlleva a obtener conclusiones sólidas y con menor riesgo de sesgo de investigación, debido a la facilidad en la recopilación de datos, esto tomando en cuenta que la cantidad de ítems no compromete la validez convergente y discriminante de una métrica (Campbell & Fiske, 1959); de este modo, esta

investigación, representa un aporte crucial, ya que la administración del cuestionario requiere solo unos minutos y permite diagnosticar de manera inmediata la motivación laboral de los trabajadores.

Finalmente, se confirmó que la escala de motivación laboral es aplicable en el contexto peruano, y sus indicadores de confiabilidad se encuentran dentro de los rangos determinados y divididos en cuatro factores: Motivación intrínseca ($\alpha = 0.958$), Regulación extrínseca social y material ($\alpha = 0.955$), desmotivación ($\alpha = 0.951$) y regulación introyectada ($\alpha = 0.880$), lo que convierte al instrumento en una métrica válida. Un respaldo importante se basa en las diversas investigaciones que asignan subescalas a la variable de estudio, así por ejemplo, Hanandeh et al., (2024) declaró que la motivación laboral está conformada por motivación intrínseca, motivación extrínseca y metas y orientación; además, Sfetcu & Cojocaru, (2024) Li et al., (2022) sustentan que la variable en estudio posee subescalas tales como amotivación, regulación externa social, regulación externa material, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. Por su parte, Nadarajah et al., (2022) establece que, para medir la motivación laboral, se puede realizar a través de 7 constructos tales como horario de trabajo, características de la atención características de la especialidad, razones personales, experiencia laboral previa, factores de formación y perspectivas de carrera. De este modo, se confirma la dinámica en la composición de la variable de estudio.

Conclusiones

En esta investigación se destaca la importancia de la motivación laboral como un elemento esencial para la satisfacción de los empleados, así como para el éxito organizacional. La validación psicométrica de la escala de motivación laboral aplicada en trabajadores peruanos demuestra que este instrumento es confiable y válido para evaluar diferentes dimensiones de la motivación, incluyendo la intrínseca, extrínseca, regulación introyectada y la desmotivación, lo cual muestra una distribución dividida en dos factores que presentan altos niveles de confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.958 y un CR de 0.958. Al ser estos superiores a 0,70, se califican como confiables y válidos. Asimismo, estos indicadores de alto valor se califican como confiables y válidos, su AVE de 0.873 significa que más del 50% de la varianza en los ítems correspondientes al cuestionario está relacionada con el constructo, lo que respalda una alta validez del instrumento.

Asimismo, el estudio subraya que la implementación de estrategias específicas, como el reconocimiento, oportunidades de desarrollo, condiciones laborales justas y

alineación de objetivos organizacionales con las aspiraciones personales, es clave para fomentar un entorno laboral positivo y motivador. Al centrarse en estos aspectos, las empresas pueden mejorar no solo la moral y el bienestar de los empleados, sino también la innovación y los resultados a largo plazo, fortaleciendo la cultura organizacional y alcanzando un crecimiento sostenido.

Limitaciones y futuras investigaciones

Si bien, el ajuste de modelo es adecuado, es necesario recalcar que para obtener los resultados se han realizado algunos cambios respecto a los ítems de algunas dimensiones; es decir, los ítems iniciales ID1, ID2, ID3, INTRO1 y INTRO2 pasaron a formar parte de la dimensión Motivación Intrínseca; a los ítems INTRO3 y INTRO4 se les designó INTRO1 y INTRO2 de la dimensión Regulación Introyectada y los ítems EXS1, EXS2, EX3, EXM1, EXM2 y EXM3 pasaron a formar parte de la función de las dimensiones regulación extrínseca material y Social, una posible explicación es el contexto donde fue aplicado el instrumento por lo que futuros estudios, en el contexto peruano, podría centrarse en aplicar la métrica a fin de conocer la existencia de brechas y/o similitudes.

Aunque se aplicaron 300 encuestas, el alcance de la muestra podría no ser representativo de todos los sectores laborales en el Perú, esto limita la generalización de los hallazgos a contextos laborales más diversos o específicos, como pequeñas empresas, zonas rurales o sectores informales. Por lo que futuros estudios podrían ser tomados a muestras con mayor representatividad a fin conocer la confiabilidad y validez de modo que se pueda garantizar su precisión en la aplicación en diferentes poblaciones.

Implicancias

Implicaciones teóricas

Este estudio valida una escala psicométrica adaptada al idioma y cultura local, lo que permite ampliar el marco conceptual de la motivación laboral, puesto que contribuye a la literatura demostrando la validez y confiabilidad de una escala específica para trabajadores peruanos; asimismo, considera las características específicas del mercado laboral peruano, y a la vez estos resultados pueden utilizarse para enriquecer modelos teóricos globales que aborden factores motivacionales en países en vías de desarrollo, aunado a esto, el estudio permitirá explorar las diferencias culturales y económicas que influyen en los niveles de motivación, facilitando comparaciones con estudios realizados en otros países y de este modo pueda ser empleado como base sólida para estudios futuros.

Implicaciones prácticas

A partir de los resultados, se podrían tomar decisiones en la optimización de políticas laborales, respecto a la implementación de estrategias basadas en los resultados de la escala, promoviendo los factores motivacionales para mejorar el compromiso y desempeño de los empleados. A su vez, la escala validada permitirá identificar de manera eficiente los factores que afectan la motivación, ayudando a priorizar intervenciones específicas, como condiciones laborales o programas de reconocimiento. Como consecuencia de diagnosticar problemas motivacionales; las organizaciones pueden mitigar problemas como alta rotación, baja productividad y ausentismo, mejorando de este modo la sostenibilidad organizacional y a su vez la reducción de costos asociados, fortaleciendo así la cultura organizacional, debido que, al aplicar los hallazgos del estudio puede fomentarse un ambiente de trabajo positivo y motivador, impactando tanto en el bienestar de los empleados como en los resultados empresariales.

Disponibilidad de datos

Estará disponible a solicitud al autor correspondiente

Agradecimiento

Al concluir una etapa maravillosa quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes fueron parte de este sueño con su apoyo, fortaleza, esta mención en especial para Dios que es mi guía, mi esposo, hijo, suegros, gracias por enseñarme a no rendirme y luchar por mis sueños, también mi gratitud y agradecimiento sincero a mi asesora Mg. Dany Yudet Millones Liza por su apoyo incondicional en todo este proceso.

Referencias

- Agbo, A. A. (2010). Cronbach's Alpha: Review of Limitations and Associated Recommendations. *Journal of Psychology in Africa*, 20(2), 233–239. <https://doi.org/10.1080/14330237.2010.10820371>
- Alhemp, R. R., Ola, L. O. La, Junaidi, A., Sahlan, Satriadi, Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372–380. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Behr, D. (2017). Assessing the use of back translation: the shortcomings of back translation as a quality testing method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 573–584. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1252188>
- Belhaj Soulami, M., & Loulidi, S. (2024). Does Call Centers Operators' Introjected Regulation Impact Their Skill Variety and Task Significance?

- Evidence from Morocco. *Business, Management and Economics Engineering*, 22(1), 174–192. <https://doi.org/10.3846/bmee.2024.20168>
- Bogdán, P. M., Zrínyi, M., Madarász, I., Tóth, L., & Pakai, A. (2024). Work Motivation: A Wall That Not Even the COVID-19 Pandemic Could Knock Down: Research Article. *Healthcare (Switzerland)*, 12(18), 1–15. <https://doi.org/10.3390/healthcare12181857>
- Campbell, D., & Fiske, D. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Chenet, M., Garcés, N., Lagos, G., Salazar, G., & Burbano, M. (2022). Diseños de investigación experimental aplicados a las ciencias sociales. *Universidad Politécnica Estatal de Carchi*. <https://doi.org/10.32645/9789942914941>
- Darnawati. (2024). Study of the Implementation of Visionary Leadership Style in Motivating Culture and Work Commitment of Education Personnel at Doctoral Husni Ingratubun University (Uningrat) in Tual City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-190>
- Dwivedula, R. (2024). Why Is Generation Z Motivated at Work? A Qualitative Exploration. *Global Business and Organizational Excellence*, 1–12. <https://doi.org/10.1002/joe.22273>
- Fernandes, S., Gupta, P., & Kumar, V. (2019). Relationship between work motivation scale and TPACK. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 693–708. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0155>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gottert, A., McClair, T. L., Hossain, S., Dakouo, S. P., Abuya, T., Kirk, K., Bellows, B., Agarwal, S., Kennedy, S., Warren, C., & Sripad, P. (2021). Development and validation of a multi-dimensional scale to assess community health worker motivation. *Journal of Global Health*, 11, 1–16. <https://doi.org/10.7189/jogh.11.07008>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hanandeh, R., Alharafsheh, M., Albloush, A., Lehyeh, S. M. A., & Kilani, Q. (2024a). The impact of entrepreneurship self-concept, work motivation, and risk taking on human resource department performance and business overall performance at Jordan private universities. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 143–150. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.10.010>

- Hanandeh, R., Alharafsheh, M., Albloush, A., Lehyeh, S. M. A., & Kilani, Q. (2024b). The impact of entrepreneurship self-concept, work motivation, and risk taking on human resource department performance and business overall performance at Jordan private universities. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 143–150. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.10.010>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herrera, & Gallardo. (2014). *Métodos y técnicas cuantitativas de análisis en la investigación educativa Quantitative Methods and Techniques for Analysis in Educational*. January 2012, 5.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kotera, Y., Aledeh, M., Rushforth, A., Otoo, N., Colman, R., & Taylor, E. (2022). A Shorter Form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and Factorial Validation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph192113864>
- Kotera, Y., Asano, K., Barnes, K., Burt, K., Liu, G., Lieu, J., Ohshima, R., & Edwards, A. M. (2024). Development of the Japanese Version of the Original and Short Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale. *Japanese Psychological Research*, 1–15. <https://doi.org/10.1111/jpr.12551>
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, 5ta ed (5ta ed.). SAGE Publications.
- Lameiras, J., Almeida, P. L., Oliveira, J., da Silva, W. R., Martins, B., Hernández Mendo, A., & Rosado, A. F. (2020). Validation of the Portuguese adaptation of the physical activity and leisure motivation scale (PALMS-p). *Sustainability (Switzerland)*, 12(14), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su12145614>
- Li, H., Yuan, B., Yu, Y., Li, J., & Meng, Q. (2022). Work Motivation of Primary Health Workers in China: The Translation of a Measurement Scale and Its Correlation with Turnover Intention. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15, 1369–1381. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S366389>
- Malik, N., Maidin, A., Sidin, A. I., Irwandy, Pasinringi, S. A., & Syamsuddin. (2024). The Effect of Work Motivation and Job Involvement to Improve Organizational Commitment at Hasanuddin University Hospital, Indonesia. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i1.2265>

- Marie, R., & Khumalo, N. (2024). Factors that influence the performance management system in the Municipality of KwaZulu-Natal. *Cogent Business and Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2350789>
- Müller, M. (2024). Increase Motivation to Work - But How? *Wirtschaftsdienst*, 104(5), 329–335. <https://doi.org/10.2478/wd-2024-0089>
- Nadarajah, A., Ramasamy, S., Shankar, P. R., & Sreeramareddy, C. T. (2022). Development and validation of motivators for medical specialist career choice questionnaire (MMSCCQ) - a methodological study. *BMC Medical Education*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03523-3>
- Namazandost, E., Heydarnejad, T., Rezai, A., & Javanmard, K. (2024). A voyage of discovering the impacts of teacher immunity and emotion regulation on professional identity, autonomy, and work motivation in Iranian EFL landscape. *BMC Psychology*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01544-9>
- Pérez, E. R., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas Artículo de Revisión. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 2, 58–66. www.psych.unc.edu.ar/racc
- Segura-Robles, A., Moreno-Guerrero, A. J., Parra-González, M. E., & López-Belmonte, J. (2021). Adaptation and validation of the motivated strategies for learning questionnaire for spanish adolescents. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(1), 142–153. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11010012>
- Sfetcu, L., & Cojocaru, D. (2024a). Multidimensional Work Motivation Scale Validation Study of the English Version in an Online Gig Work Context. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 84, 160–174. <https://doi.org/10.33788/rcis.84.11>
- Sfetcu, L., & Cojocaru, D. (2024b). Multidimensional Work Motivation Scale Validation Study of the English Version in an Online Gig Work Context. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 84, 160–174. <https://doi.org/10.33788/rcis.84.11>
- Smokrović, E., Žvanut, M. F., Bajan, A., Radić, R., & Žvanut, B. (2018). Translation and validation of the Croatian version of the multidimensional work motivation scale. *Management (Croatia)*, 23(1), 193–202. <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2018.23.1.193>
- Trépanier, S. G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 157–172. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315>

- Trépanier, S., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 157–172. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315>
- Vallièrès, F., Kok, M., Mahmud, I., Sarker, M., Jeacocke, P., Karuga, R., Limato, L., Kea, A. Z., Chikaphupha, K., Sidat, M., Gilmore, B., & Taegtmeyer, M. (2020). Measuring motivation among close-to-community health workers: Developing the CTC Provider Motivational Indicator Scale across six countries. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00495-7>
- Villena-Martínez, E. I., Rienda-Gómez, J. J., Sutil-Martín, D. L., & García-Muiña, F. E. (2024). Psychometric properties and factor structure of a motivation scale for higher education students to graduate and stimulate their entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 20, 1879–1906. <https://doi.org/10.1007/s11365-024-00948-8>
- Virgana, V., & Lapasau, M. (2024). Elevating teachers' performance through locus of control, leadership style, environmental factors, and work motivation. *Knowledge Management and E-Learning*, 16(1), 65–87. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2024.16.003>
- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: a meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w>

Anexos

Instrumento Original – Motivación Laboral

Columna 1	Columna 2	Columna 3
Motivación Intrínseca	IM1	Porque el trabajo que hago es interesante
	IM2	Porque lo que hago en mi trabajo es apasionante
	IM3	Porqué me divierto haciendo mi trabajo
Regulación Identificada	ID1	Porque esforzarme en este trabajo se alinea con mis valores personales
	ID2	Porque personalmente considero importante poner esfuerzos en este trabajo
	ID3	Porque esforzarse en este trabajo tiene un significado personal para mí

Regulación introyectada	INTRO1	Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo
	INTRO2	Porqué me hace sentir orgullosa de mí misma
	INTRO3	Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo misma
	INTRO4	Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo
Extrínseco	EXS1	Obtener la aprobación de otros (p. ej., supervisor, compañeros, familiares, clientes).
Regulación - Social	EXS2	Evitar ser criticados por otros (p. ej., supervisor, compañeros, familiares, clientes).
	EXS3	Porque los demás me respetarán más (p. ej., supervisor, compañeros, familiares, clientes).
Extrínseco	EXM1	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente.
Regulación - Material	EXM2	Porque otros me recompensarán económicamente solo si me esfuerzo lo suficiente en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor).
	EXM3	Porque otros me ofrecen mayor seguridad laboral si me esfuerzo lo suficiente en mi trabajo (p. ejemplo, empleador, supervisor).
Desmotivación	AMO1	No lo hago, porque realmente siento que estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.
	AMO2	No sé porque estoy haciendo este trabajo, es un trabajo inútil.
	AMO3	Hago poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.

Instrumento Modificado – Motivación Laboral

Columna 1	Columna 2	Columna 3
Motivación Intrínseca	IM1	Porque el trabajo que hago es interesante
	IM2	Porque lo que hago en mi trabajo es apasionante
	IM3	Porqué me divierto haciendo mi trabajo
	IM4	Porque esforzarme en este trabajo se alinea con mis valores personales

	IM5	Porque personalmente considero importante poner esfuerzos en este trabajo
	IM6	Porque esforzarse en este trabajo tiene un significado personal para mí
	IM7	Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo
	IM8	Porqué me hace sentir orgullosa de mí misma
Regulación Extrínseca Material y Social	EXSM1	Obtener la aprobación de otros (p. ej., supervisor, compañeros, familiares, clientes).
	EXSM2	Evitar ser criticados por otros (p. ej., supervisor, compañeros, familiares, clientes).
	EXSM3	Porque los demás me respetarán más (p. ej., supervisor, compañeros, familiares, clientes).
	EXSM4	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente.
	EXSM5	Porque otros me recompensarán económicamente solo si me esfuerzo lo suficiente en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor).
	EXSM6	Porque otros me ofrecen mayor seguridad laboral si me esfuerzo lo suficiente en mi trabajo (p. ejemplo, empleador, supervisor).
Desmotivación	AMO1	No lo hago, porque realmente siento que estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.
	AMO2	No sé porque estoy haciendo este trabajo, es un trabajo inútil.
	AMO3	Hago poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.
Regulación Introyectada	INTRO1	Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo misma
	INTRO2	Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo