

**Propiedades Psicométricas De La Escala De Motivación Laboral R-Maws En
Trabajadores Colombianos Del Sector Terciario.**

Jeylin Z. Mejía Bendek

Adoración M. Mendoza Pedroza

Estudiantes

Universidad Popular Del Cesar.

Programa de Psicología.

Valledupar.

2025

**Propiedades psicométricas de la Escala de Motivación Laboral R-MAWS en
trabajadores colombianos del sector terciario.**

Jeylin Z. Mejía Bendek

Adoración M. Mendoza Pedroza

Estudiantes

Proyecto Investigativo

Irina Liceth Palacios Paternina

Tutora temática

Melissa Paola Sosa Ochoa

Tutora metodológica

Universidad Popular Del Cesar.

Programa de Psicología.

Valledupar.

2025

Dedicatorias

A ti, mi compañera de trabajo, que caminamos lado a lado en esta travesía.

A mi mamá, mi hermana, mi papá, mis abuelos y mi compañero de vida:

Este logro no es solo mío. Es el eco de sus sueños, la luz de su fe inquebrantable y el abrazo
silencioso que nunca me faltó.

A ustedes, que creyeron en mí incluso cuando las sombras del camino se hacían largas,
dedico este triunfo. Porque en cada página escrita hubo detrás, una motivación con un pedazo de su
amor, en cada esfuerzo un reflejo de su apoyo, y en cada victoria, la certeza de que el verdadero
sentido de la vida se construye junto a quienes amamos.

Adoración Mendoza.

Dedico este trabajo a Dios, luz constante en mi camino.

A mis padres, quienes fueron raíces firmes de todo lo que soy, por su amor inagotable y por
cada uno de los sacrificios que, en silencio, sostuvieron este sueño.

A mis hermanas, por ser inspiración, palabra de apoyo y reflejo de lo que anhelo alcanzar,
por recordarme que siempre es posible seguir creciendo.

A mi compañera Adoración, por ser aliento en mi camino compartido, un apoyo sincero y la
presencia que hizo más llevadero cada paso de este proceso.

A mi novio Edwar, por ser un refugio en la tormenta, mi calma en el caos y el amor que me
sostiene mis días más difíciles.

A mis tutoras, por sembrar conocimiento, guiar con paciencia y creer en este proyecto.

Y a todos aquellos que, con su presencia, su fe y su cariño, hicieron parte de este logro que
hoy se vuelve realidad.

Jeylin Mejia Bendek

Agradecimientos

Mi más profundo agradecimiento a mi compañera de trabajo, por ser faro y compañera en los días de tormenta.

A mi mamá, mi hermana, mi papá, mis abuelos y mi compañero de vida:

Gracias por creer en mí cuando yo misma dudaba. Gracias por ser el suelo firme bajo mis pies cansados y el cielo infinito que me recordaba que siempre podía volar más alto.

Su amor ha sido la filosofía más hermosa que he aprendido: que los grandes logros no se alcanzan en soledad, sino que se tejen con hilos invisibles de confianza, paciencia y cariño incondicional.

Este trabajo lleva impresa su huella eterna. Sin ustedes, estas letras no tendrían alma.

Con todo mi corazón,

Adoración Mendoza.

Agradecimientos

A Dios, por su presencia la que me sostuvo y me permitió seguir adelante sin rendirme.

A mis padres gracias, por tanto, por todo y por más de lo que las palabras pueden nombrar.

A mi padre, por su lucha constante, por cada día de trabajo, por cada sacrificio silencioso que hizo posible que hoy yo pudiera estar aquí. Tu esfuerzo vive en cada uno de mis logros.

A mi madre, por ser mi abrazo seguro en medio de la tormenta, por no soltarme nunca, por cada madrugada en la que, con amor, llegabas a acompañarme cuando el cansancio me vencía. En cada página de este trabajo está tu cuidado, tu entrega y ese amor que nunca me faltó.

A mis hermanas, Ashley, por tu compañía, por tus palabras que siempre llegaban en el momento justo, por no dejarme caer y jamás dudar de mí. Nicol, por ser esa inspira a ser mejor cada día; cada logro tuyo sembró en mí la certeza de que los sueños sí se cumplen.

A mis compañeros Adoración y Camilo, por caminar conmigo este proceso que tantas veces nos exigió más de lo que creíamos poder dar. Gracias por cada trabajo compartido, por cada momento de apoyo, por cada conversación en medio del estrés.

A mi novio Edwar, por ser mi calma en medio del caos. Gracias por sostenerme cuando sentía que todo me sobrepasaba, por escucharme incluso en mis silencios, por abrazarme en mis momentos más frágiles y por recordarme, cuando yo dudaba, que sí era capaz. Tu amor fue refugio, fue fuerza y fue impulso para no rendirme.

A mis tutoras, por su paciencia, su guía y su compromiso. Gracias por creer en este trabajo incluso cuando aún estaba en construcción, por cada orientación, por cada corrección y por acompañar este proceso con dedicación y humanidad. Su apoyo fue fundamental para convertir este sueño en una realidad.

Y finalmente, a mis amigas por ser alegría en medio del cansancio, por aparecer justo cuando más lo necesitaba, por hacerme reír cuando todo pesaba y por recordarme que, incluso en los días más difíciles, la vida también se vive con una sonrisa. Ustedes fueron ese respiro necesario que me ayudó a seguir.

Hoy entiendo que este logro no me pertenece solo a mí. Pertenece a cada abrazo, a cada palabra de aliento, a cada acto de amor que me sostuvo en el camino.

Porque si hoy llegué hasta aquí, es porque nunca estuve sola.

Jeylin Mejia

Tabla de contenido

Dedicatorias.....	2
Agradecimientos	3
Tabla de contenido	5
Resumen	8
Abstract	10
Capítulo I: El Problema	12
Planteamiento del problema.....	12
Objetivos	16
Justificación.	17
Capítulo II. Marco Teórico Referencial	19
Bases teóricas.....	21
Definición de Dimensiones de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS).....	30
Capítulo III. Marco Metodológico.	33
Enfoque de la investigación.....	33
Diseño y corte de la investigación.	33
Validez y confiabilidad conceptual del instrumento.....	34
Población, muestra y muestreo.	35
Técnica e instrumento de recolección de datos.....	37
Operacionalización de la variable.....	38
Validez y Confiabilidad.	39
Técnica de análisis de datos.....	41
Consideraciones éticas.....	43
Capítulo IV. Resultados de la Investigación.	45
Resultados de jueces expertos.....	45

Resultados de la prueba piloto.	46
Análisis Factorial Exploratorio (AFE).	50
Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).	52
Validez y confiabilidad del instrumento validado.	54
Anexos.	65

Índice de gráficos

Tabla 1 Estudios de validación de la Escala de Motivación Laboral (RMAWS).	19
Tabla 2 Marco legal	32
Tabla 3 Ficha técnica	37
Tabla 4. Operacionalización de la escala de motivación laboral (RMAWS).	38
Tabla 5. Baremación de la escala R-MAWS.	41
Tabla 6. Tabulación evaluación de jueces expertos.	45
Tabla 7 Resultados obtenidos.	46
Tabla 8. Cargas factoriales del AFE y unicidades por ítem.	51
Tabla 9. Análisis Confirmatorio del instrumento Escala de Motivación Laboral.	52
Tabla 10. Alfa de Cronbach y Omega de McDonald del instrumento R-MAWS.	54

Índice de gráficos

Gráfico 10. Sedimentación de la escala de motivación laboral R-MAWS.....	51
---	----

Índice de Anexos

Anexo 1 Código QR de encuesta aplicada.	65
Anexo 2 Consentimiento Informado	65
Anexo 3 Correo de autorización para validación.	1
Anexo 4 Correo respuesta de autora Maylene Gagné.	2
Anexo 5 Instrumento original Gagné (2013)	3
Anexo 6 Instrumento modificado para aplicación piloto.	5
Anexo 7 Acceso a tabulación.	6

Resumen

El presente trabajo aborda la necesidad de contar con instrumentos psicométricos válidos y confiables que permitan evaluar la motivación laboral en el contexto colombiano. Aunque la motivación laboral es un factor clave para el bienestar de los trabajadores y el desempeño organizacional, en Colombia aún no existen suficientes herramientas adaptadas culturalmente que permitan medir este constructo con precisión. Frente a esta necesidad, se propone la validación de la Escala de Motivación Laboral R-MAWS en trabajadores del sector terciario, uno de los sectores económicos más representativos del país. Este proceso resulta relevante para fortalecer la investigación organizacional, promover prácticas laborales basadas en evidencia y brindar a las organizaciones un recurso que contribuya a la toma de decisiones y al diseño de estrategias de bienestar.

Por tal motivo, el objetivo general de la investigación es determinar las propiedades psicométricas de la Escala R-MAWS en trabajadores colombianos del sector terciario. Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos: (1) evaluar la validez de contenido de la escala mediante el juicio de expertos, (2) cuantificar el grado de acuerdo entre jueces a través de indicadores psicométricos de la escala y (3) analizar el comportamiento preliminar de los ítems en la prueba piloto, incluyendo aspectos como consistencia interna y distribución de respuestas.

En este sentido, el estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño instrumental y de corte transversal. La población está constituida por trabajadores pertenecientes al sector terciario en Colombia, y se proyecta una muestra superior a 500 participantes, distribuida en los distintos departamentos del país. Además, el muestreo es no probabilístico por bola de nieve y el instrumento utilizado es la Escala R-MAWS (Gagné et

al., 2010), compuesta por 19 ítems y 5 dimensiones basadas en la Teoría de la Autodeterminación. Por otro lado, para la validez de contenido se realizó evaluación por jueces expertos y, posteriormente, análisis factorial exploratorio para examinar su estructura interna, determinando la confiabilidad mediante los coeficientes alfa y omega.

Como resultados preliminares esperados, se proyecta que la escala mantenga una estructura factorial similar a la reportada internacionalmente, con dimensiones diferenciadas de motivación autónoma, controlada y amotivación. Asimismo, se anticipa que los índices de confiabilidad sean adecuados (superiores a 0.70), tal como lo evidencian investigaciones previas y, a su vez, se espera que los ítems se ajusten adecuadamente al contexto colombiano tras el proceso de adaptación lingüística y conceptual, debido a que los análisis permitirán identificar qué dimensiones presentan mejor ajuste y cuáles requieren ajustes para su uso en futuras aplicaciones.

En definitiva, se prevé que la validación del instrumento aporte una herramienta pertinente para la evaluación de la motivación laboral en Colombia, fortaleciendo tanto la investigación científica como los procesos organizacionales relacionados con el talento humano. De la misma manera, la disponibilidad de un instrumento validado facilitará la identificación de necesidades motivacionales en los trabajadores y la creación de estrategias que promuevan el bienestar laboral, contribuyendo al avance del campo de la psicología organizacional en el país, puesto que, finalmente, el estudio abre la puerta a futuras investigaciones comparativas a nivel regional e internacional, permitiendo analizar la motivación laboral desde una perspectiva transcultural.

Palabras claves: motivación laboral, validación psicométrica, teoría de la autodeterminación, R-MAWS.

Abstract

This study addresses the need for valid and reliable psychometric instruments to assess work motivation in the Colombian context. Although work motivation is a key factor for employee well-being and organizational performance, there is a lack of culturally adapted tools in Colombia to accurately measure this construct. In response, this research aims to validate the Multidimensional Work Motivation Scale (R-MAWS) in workers from the tertiary sector, one of the most representative economic sectors in the country.

The general objective of the study is to determine the psychometric properties of the R-MAWS in Colombian workers. Specifically, the study seeks to: (1) evaluate content validity through expert judgment, (2) assess the level of agreement among experts using psychometric indicators, and (3) analyze the preliminary behavior of the items through a pilot test, including internal consistency and response distribution.

This research follows a quantitative approach with an instrumental and cross-sectional design. The target population consists of workers from the Colombian tertiary sector, with a projected sample of over 500 participants from different regions of the country, selected through non-probabilistic snowball sampling. The instrument used is the R-MAWS (Gagné et al., 2010), composed of 19 items and five dimensions based on Self-Determination Theory. Content validity was assessed by expert judges, followed by exploratory factor analysis to examine the internal structure, and reliability was estimated using Cronbach's alpha and omega coefficients.

Preliminary results are expected to show a factorial structure consistent with international findings, with differentiated dimensions of autonomous motivation, controlled motivation, and amotivation. Additionally, adequate reliability indices (above 0.70) are

anticipated, along with a proper adjustment of items to the Colombian context after linguistic and conceptual adaptation.

In conclusion, the validation of this instrument is expected to provide a relevant tool for assessing work motivation in Colombia, contributing to both scientific research and organizational practices. Furthermore, it may support the development of strategies aimed at improving employee well-being and open opportunities for future cross-cultural research.

Keywords: work motivation, psychometric validation, self-determination theory, R-MAWS.

Capítulo I: El Problema

Planteamiento del problema.

La motivación, en el ámbito de la psicología, es un concepto fundamental que hace referencia a los procesos que dan inicio, dirigen y sostienen el comportamiento o acciones dirigidas hacia un objetivo. Según el psicólogo Abraham Maslow (1943), la motivación es impulsada por la satisfacción de necesidades básicas (fisiológicas, de seguridad, afiliación y estima), avanzando hacia necesidades más complejas, como la autorrealización. En este sentido, este enfoque sugiere que las personas actúan en función de las necesidades que aún no han sido cubiertas, lo que afecta su comportamiento y desempeño. Así, una vez que se satisfacen ciertas necesidades, estas dejan de funcionar como impulsores de la acción.

Ahora bien, de acuerdo con Valdés (2005), estas también se conocen como necesidades de crecimiento, relacionadas con la realización del propio potencial, la capacidad de realizar lo que a la persona le complace y, en consecuencia, lograrlo; estando a su vez directamente vinculado con la autoestima, autonomía, independencia y autocontrol. Por lo tanto, la motivación es un aspecto de gran relevancia en distintos ámbitos de la vida, debido a que orienta las acciones y se convierte en un componente esencial que guía lo que una persona hace y hacia qué metas se dirige. Este comportamiento motivado se caracteriza por ser enérgico, enfocado y perseverante (Santrock, 2002, p. 432).

Teniendo en cuenta esto, el interés que demuestra una persona por esmerarse en el desarrollo de sus actividades está relacionado con el entorno cultural, social y organizacional de su trabajo o área profesional; de igual manera, con la motivación laboral, la cual es entendida como el conjunto de factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en el compromiso, satisfacción y rendimiento de un empleado en su entorno de trabajo. Esta

forma de motivación es crucial para el éxito organizacional, puesto que un empleado motivado tiende a ser más productivo, creativo y leal a la empresa. Además, es más probable que se comprometa con sus tareas, satisfaga sus necesidades conscientes o inconscientes y comprenda conductas que contribuyen un resultado favorable a nivel individual y organizacional (Maslow, 1943).

Sin embargo, muchos empleados enfrentan problemas derivados de la ausencia de motivación en el ámbito laboral, como la insatisfacción en el trabajo, la carencia de reconocimiento y condiciones laborales deficientes o inadecuadas, lo que resulta en una disminución del rendimiento e incremento en la rotación de personal.

Por otra parte, a nivel regional y local en Colombia, las dificultades para medir la motivación laboral se han vuelto un obstáculo significativo para comprender y abordar este fenómeno en el contexto específico del país. La falta de un instrumento validado que evalúe la motivación laboral en estas áreas geográficas limita la capacidad de las organizaciones para identificar las necesidades y expectativas de sus empleados, así como para implementar estrategias efectivas que fomenten un ambiente laboral positivo y productivo.

En investigaciones globales sobre este fenómeno, organizaciones como Global Engagement Index (GEI) y Korn Ferry International (citadas en Bohórquez et al., 2020; Revuelto, 2018) se llevaron a cabo estudios para evaluar el nivel de motivación en empresas de diversos países, como Argentina, Gran Bretaña, Alemania, Francia, entre otros. Los resultados revelaron que únicamente una pequeña proporción de los empleados se encuentra motivado y comprometido tanto con la empresa como con las tareas para las cuales fueron contratados.

A nivel internacional, un estudio de Gallup realizado en 2019 indica que solamente el 15 % de los empleados manifiesta entusiasmo por el futuro de sus empresas, lo que pone

en evidencia la falta de motivación laboral dentro de las organizaciones. En este contexto, Perú se posiciona como uno de los países con los índices más altos de rotación laboral en América Latina, registrando un promedio del 20%, según un informe de PWC (Conexión Esan, 2019).

En Colombia, un estudio realizado en el año 2023 que incluyó alrededor de 1.000 empleados de diversas áreas pertenecientes a más de 300 empresas del país reveló que dos de cada diez trabajadores se sienten desmotivados durante el desempeño de sus funciones. Esto quiere decir que, el 60% de los empleados del país disfrutan su trabajo y se mantienen ocupados en sus actividades diarias, pero no lo realizan con el mismo entusiasmo y compromiso que al inicio del ejercicio de sus cargos. No obstante, el 29% indicó sentirse constantemente motivado, apasionado y entusiasmado con la realización de sus labores (Infobae, 2023).

En este sentido, un equipo de trabajo motivado por lo que hace alcanza un rendimiento un 44 % superior y, a su vez, muestra un aumento del 27 % en su nivel de compromiso (Sodexo, 2020). Por tal razón, en el contexto laboral colombiano, donde las dinámicas organizacionales y las expectativas de los empleados han cambiado significativamente, la motivación laboral se ha vuelto en un elemento clave para garantizar el desempeño y bienestar de los empleados. No obstante, a pesar de la importancia de este constructo, muchos instrumentos de medición utilizados en el país no han sido validados adecuadamente, lo que puede llevar a interpretaciones erróneas y decisiones ineficaces en las organizaciones.

Ahora bien, la Escala de Motivación Laboral R-MAWS, desarrollada por Gagné et al. (2010), ha demostrado ser una herramienta valiosa para evaluar la motivación laboral a nivel internacional, pero su validez en Colombia no ha sido explorada. Esta falta de

validación limita la capacidad de las organizaciones para entender y abordar las necesidades motivacionales de sus empleados, impactando su desempeño y satisfacción laboral. Además, no solo dificulta la recogida de datos precisos sobre los niveles de motivación entre los trabajadores, sino que también impide la comparación de resultados entre diferentes sectores y regiones.

No obstante, esto crea un vacío en la investigación y en la práctica profesional, ya que las organizaciones carecen de información relevante que les permita diseñar intervenciones específicas basadas en evidencias y factores socioculturales y económicos que pueden influir en este aspecto. Por lo tanto, es urgente desarrollar e implementar un instrumento adecuado que permita evaluar la motivación laboral de manera efectiva y contextualizada. Esto no solo beneficiaría a las organizaciones al mejorar su clima laboral y el compromiso de sus empleados, sino que también contribuiría al avance científico e investigativo del campo de la psicología organizacional en Colombia.

En definitiva, estudiar esta problemática mediante la adaptación de un instrumento validado es esencial para fomentar una comprensión más profunda de la motivación laboral en el contexto colombiano. Esto permitirá a las organizaciones implementar estrategias más efectivas que respondan a las necesidades específicas de sus trabajadores, promoviendo así la transformación de un ambiente laboral que potencie el rendimiento genera

Pregunta problema.

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Motivación Laboral R-MAWS en trabajadores colombianos del sector terciario?

Objetivos

Objetivo general.

- Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Motivación Laboral R-MAWS en una muestra de trabajadores colombianos del sector terciario.

Objetivos específicos.

- Evaluar la validez de contenido de la escala R-MAWS mediante el juicio de expertos, considerando criterios de claridad, relevancia y coherencia de los ítems.
- Cuantificar el grado de acuerdo entre jueces a través de indicadores psicométricos de la escala R-MAWS en una muestra colombiana de trabajadores del sector terciario.
- Analizar el comportamiento preliminar de los ítems en la prueba piloto, incluyendo aspectos como consistencia interna y distribución de respuestas.

Justificación.

La motivación laboral es un constructo esencial de la psicología organizacional y el comportamiento del empleado, pues influye directamente en variables claves como la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. En un entorno tan competitivo y cambiante como el mercado laboral colombiano, es importante entender qué motiva a los empleados para poder diseñar estrategias efectivas que impulsen su desempeño y bienestar. Sin embargo, uno de los principales desafíos de la investigación de la motivación laboral en Colombia es la falta de herramientas validadas que capturen adecuadamente las particularidades culturales y sociales de los colaboradores en el país.

La motivación laboral ofrece numerosos beneficios tanto para las empresas como para los empleados. Para las empresas, entender los niveles de motivación de sus empleados permite identificar factores clave que influyen en el desempeño, la productividad y la retención de talento. Esto facilita el diseño de programas que mejoren la satisfacción laboral y reduzcan los índices de rotación de personal. Para los colaboradores, la medición de la motivación laboral puede contribuir a la creación de un entorno de trabajo más positivo, donde se sientan valorados y respaldados, lo que a su vez puede aumentar su compromiso y satisfacción en el trabajo.

Por consiguiente, la validación de este instrumento permitirá no solo obtener datos más precisos sobre los factores motivacionales en los empleados colombianos sino también comparar dichos datos con los obtenidos en otros países facilitando un entendimiento global de la motivación.

En este sentido, desde el punto de vista investigativo, la realización de este estudio contribuirá al avance de conocimiento científico en el área de la psicología organizacional

en Colombia, promoviendo investigaciones futuras que puedan apoyarse en un instrumento validado y adaptado a la realidad del país, asimismo, los resultados contribuirán a ampliar en el rango de estudio de los índices de motivación en países latinoamericanos. Este esfuerzo generará una herramienta culturalmente adaptada para evaluar la motivación laboral en contexto colombiano, y proporcionará un valioso antecedente establecido como elemento de consulta en la investigación organizacional y psicométrico, sirviendo como referente clave para futuros estudios.

En contribución a la sociedad, este proyecto busca incentivar al estudio autónomo de la motivación en las organizaciones colombianas. Esto se debe a que la desmotivación en los empleados puede tener repercusiones significativas en la producción y el rendimiento de los colaboradores; por ello, la validación colombiana de la escala R-MAWS ofrecerá una herramienta confiable para estudiar y analizar a fondo las causas de la desmotivación laboral, permitiendo a las organizaciones implementar estrategias más efectivas para mejorar el ambiente de trabajo.

A nivel institucional, la validación de la Escala R-MAWS en una muestra colombiana es de gran relevancia por su capacidad de influir positivamente en el ámbito organizacional del país, inspirados en la experiencia del país vecino, Perú, donde la validación de este instrumento incrementó ampliamente el interés en el estudio de la motivación laboral, y, asimismo, se espera que los hallazgos impulsen la investigación en Colombia. Por lo tanto, el resultado obtenido beneficiará a las organizaciones y contribuirá al prestigio investigativo de la Universidad Popular del Cesar posicionándola como referente en investigaciones sobre motivación laboral del país en Colombia.

Capítulo II. Marco Teórico Referencial

En este apartado se presentarán los antecedentes que dan sustento a este trabajo investigativo.

Antecedentes

Tabla 1 Estudios de validación de la Escala de Motivación Laboral (RMAWS).

<i>Instrumento</i>	<i>Autores</i>	<i>Año</i>	<i>Propósito</i>	<i>Participantes</i>	<i>País</i>	<i>Propiedades Psicométricas</i>
Escala multidimensional de motivación laboral: estudios psicométricos	Gagné, et.al	2022	Validar la Escala Multidimensional de Motivación Laboral en versión portuguesa, de manera que sea apta y útil para Portugal y Brasil.	720	Portugal	Confiabilidad: α entre 0.81 – 0.87 Validez: factorial confirmada; validez convergente y discriminante adecuadas
					Brasil	Confiabilidad: α entre 0.82 – 0.93 Validez: factorial confirmada; validez convergente y discriminante adecuadas
La Escala de Motivación Laboral R-MAWS	Gastañaduy K	2013	Adaptar esta herramienta al contexto peruano	188	Perú	Confiabilidad: $\alpha > 0.70$ Validez: factorial confirmada; validez convergente y discriminante aceptables
Evidencia de validación en diez idiomas para la Escala Revisada de Motivación en el Trabajo	Gagné, et.al	2012	Revisar y validar la Escala de Motivación en el Trabajo en diez idiomas diferentes	790	Canadá	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada validez convergente y discriminante
					Francia	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: estructura factorial confirmada; validez convergente adecuada
					Senegal	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; relaciones teóricas consistentes

568	Reino Unido	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada convergente y discriminante
126	España	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada
706	Italia	Confiabilidad: α entre 0.60 – 0.70 (algunas subescalas más bajas) Validez: factorial confirmada; validez aceptable
530	Bélgica	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada
856	Noruega	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada
516	Grecia	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada
187	Suiza	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada
286	China	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada
218	Indonesia	Confiabilidad: $\alpha > 0.80$ Validez: factorial confirmada; adecuada

Nota. Elaboración propia con base en estudios de validación de la escala R-MAWS en diferentes contextos. α = coeficiente alfa de Cronbach.

Los estudios recopilados evidencian el proceso de adaptación y validación de la escala R-MAWS en diversos contextos culturales, lo que permite observar su aplicabilidad en distintas poblaciones y su consolidación como instrumento de medición de la motivación laboral.

Bases teóricas.

En la actualidad, las organizaciones dan cada vez más relevancia al capital humano, reconociendo que en el ámbito laboral existen diversas variables emocionales y psicológicas que impactan directamente en el desempeño de los trabajadores y, por ende, en el éxito de la empresa (De la Puente, 2017). En este sentido, la motivación laboral se ha convertido en un factor crucial no sólo en términos de gestión organizacional sino también desde el enfoque cuantitativo (Steers, Mowday y Shapiro, 2004).

Según lo establecido por (Marín Ruiz & Henao, 2016) la motivación laboral es definida como “la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales”, lo que quiere decir que la motivación no es solo un estado emocional, sino una fuerza interna que influye en el comportamiento de los individuos. Esto significa que es un impulso que los lleva a actuar, lo cual es fundamental para comenzar cualquier tipo de trabajo y, de la misma manera, mantenerlo, implicando la capacidad de sostener ese esfuerzo a lo largo del tiempo; así mismo, mejorar la tarea o proyecto iniciado teniendo en cuenta el deseo constante de superarse y aumentar la calidad del trabajo realizado.

Del mismo modo, Stephen P. Robbins (1999:123) define la motivación como “el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa”.

De acuerdo con Vroom (1964) la motivación se explica a través de tres factores clave: valencia, expectativas e instrumentalidad. La valencia se refiere al valor que un trabajador le otorga a una actividad, mientras que las expectativas son las creencias sobre la

probabilidad de que una acción se traduzca en un resultado específico y la instrumentalidad, por su parte, describe la percepción de que obtener un resultado favorable conllevará la obtención de recompensas dentro de la organización. En otras palabras, si un empleado siente que no tiene la capacidad de realizar cierta tarea, cree que su esfuerzo no tendrá impacto o no le interesa la tarea en sí, es probable que no se sienta motivado para llevarla a cabo (Vroom, 1970).

Por otro lado, para Deci & Ryan (1985) la motivación abarca tanto la energía como la dirección, persistencia y propósito de las acciones de una persona, incluyendo las intenciones implicadas y los resultados de sus conductas; ubicándose este concepto en el centro de los procesos biológicos, cognitivos y sociales que regulan al individuo.

Ahora bien, dentro de los abordajes de motivación humana y laboral, se destacan distintas teorías, entre ellas:

Teoría de Jerarquía de las necesidades.

La teoría propuesta por Abraham H. Maslow establece un modelo jerárquico de las necesidades humanas que, en cinco niveles refleja la importancia para la supervivencia y la motivación. Según Maslow, conforme una persona satisface sus necesidades más fundamentales, emergen otras que modifican su comportamiento. Esto implica que sólo cuando una necesidad está satisfecha, surgen nuevas necesidades (Colvin y Rutland 2008).

Necesidades fisiológicas: son las necesidades básicas necesarias para la supervivencia, como la alimentación, el abrigo, el descanso, etc.

Necesidades de seguridad: después de cubrir las necesidades fisiológicas, surgen las que buscan proteger al individuo de riesgos físicos y proporcionar estabilidad económica, familiar y laboral, asegurando su sobrevivencia.

Necesidades de amor y pertenencia (sociales): como seres sociales, las personas sienten la necesidad de establecer vínculos, ser aceptadas y formar parte de una comunidad. Esto implica el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y pareja.

Necesidades de estima: se relacionan con el deseo de sentirse valioso y respetado en y por la sociedad. Maslow distingue dos niveles dentro de estas necesidades: necesidad de estima inferior: el respeto de los demás, reconocimiento y estatus; y una superior: respeto hacia uno mismo, confianza, libertad, competencia y logro.

Necesidades de autorrealización: son las más elevadas y se encuentran ubicadas en la cima de la jerarquía. Se refieren a la realización o alcance del potencial propio, la búsqueda de metas personales y la satisfacción de hacer lo que a la persona le agrada. Además, están relacionadas con la autoestima, la autonomía y la independencia (Valdés, 2005).

Necesidades estéticas: son aquellas relacionadas con la necesidad de belleza, simetría, arte y experiencias visualmente agradables según las influencias culturales.

Necesidades cognoscitivas: hace referencia al deseo de conocer y entender el mundo y naturaleza que rodea a la persona.

En este sentido, Valdés (2005) explica que Maslow descubrió estas dos últimas categorías como necesidades adicionales que surgen en personas que han cubierto las cinco necesidades mencionadas con anterioridad. Ahora bien, Trechera (2005) también resalta que este proceso de maduración humana es continuo y puede extenderse a lo largo de toda la vida, impulsando el deseo de autorrealización y crecimiento personal más allá de las necesidades básicas.

Teoría de las expectativas de Vroom.

La teoría de Vroom se enfoca en cómo el proceso de motivación en el trabajo está relacionado con las expectativas (o esperanza), sugiriendo que la motivación de un individuo depende del valor que le asigna al resultado de su esfuerzo (positivo o negativo), multiplicado por la probabilidad de que sus esfuerzos contribuyan a alcanzar la meta (García, 2008). En otras palabras, las personas se sienten motivadas a realizar sus tareas y esforzarse por alcanzar un buen desempeño cuando creen que su esfuerzo tendrá un impacto directo en la consecución de objetivos y, como resultado, recibirán una recompensa que valide su esfuerzo.

La teoría de las expectativas se basa en cuatro supuestos principales:

- Las personas llegan a las organizaciones con expectativas sobre sus necesidades, motivaciones y experiencias previas, lo que influye en cómo reaccionan ante la organización.
- El comportamiento de una persona es resultado de una elección consciente, ya que son libres de decidir según sus expectativas.
- Las personas buscan diferentes cosas de la organización, como salario, seguridad, ascensos y desafíos.
- Las personas toman decisiones entre diferentes opciones para optimizar sus resultados personales (Lizana, 2018).

En base a estos principios, Vroom identifica tres variables clave:

Valencia: Es el valor que cada empleado asigna a los resultados que espera alcanzar en su trabajo. Las preferencias varían según las personas, algunas valoran un salario alto, otras priorizan vacaciones o tiempo libre. La valencia se refiere a la fuerza de

la preferencia de un individuo por un resultado positivo (como un ascenso) o negativo (como el estrés o el despido) y está vinculada al nivel de satisfacción o insatisfacción que se espera obtener de los logros laborales (Vroom, 1964).

Expectativa: Se refiere a la probabilidad percibida por una persona de que su esfuerzo dará lugar a un nivel determinado de rendimiento. Está relacionada con la capacidad que percibe la persona para superar obstáculos y lograr sus objetivos. La relación entre esfuerzo y resultado refleja la confianza del individuo en alcanzar los resultados esperados (Rivera et al., 2018).

Instrumentalidad: Según Vroom (1964), cada trabajador tiene un papel fundamental en el funcionamiento del equipo y la organización. La instrumentalidad se refiere al valor que un empleado asigna a la recompensa que recibe por su esfuerzo, basándose en la probabilidad de que un rendimiento determinado conduzca a un resultado deseado. La organización debe transmitir a sus empleados que sus esfuerzos serán recompensados, de lo contrario, los trabajadores pueden perder la motivación, afectando la eficacia del equipo (Coworkingfy, 2020).

Sin embargo, la baja motivación también puede ser el resultado de las elecciones de los empleados y sus creencias sobre las valencias, las instrumentalidades y las expectativas relacionadas (Pinder, 1987).

En resumen, la teoría de Vroom explica que la motivación laboral es un proceso cognitivo en el que las personas creen que hay una conexión entre el esfuerzo que ponen en su trabajo, el rendimiento que obtienen y las recompensas que reciben como resultado (Ortiz y Peralta, 2021).

Teoría de higiene – motivación de Herzberg.

La teoría de higiene-motivación, propuesta por Frederick Irving Herzberg, explica cómo la satisfacción y la motivación laboral influyen en el rendimiento de los trabajadores. Herzberg diferencia entre factores de higiene (aquellos que previenen la insatisfacción) y factores motivacionales (los que generan compromiso y productividad). Según su investigación, los elementos que generan satisfacción están directamente relacionados con las actividades que el trabajador realiza, mientras que los factores que provocan insatisfacción dependen del entorno laboral, es decir, del contexto en el que se desempeñan las tareas (Giovannone, 2011). De esta manera, según Herzberg, la motivación de las personas depende de:

Factores higiénicos.

Los factores higiénicos abarcan las condiciones externas que rodean a los trabajadores en su lugar de trabajo. Incluyen aspectos físicos, ambientales y sociales del empleo, tales como el salario, los beneficios, las políticas de la empresa, el clima laboral, las relaciones con los supervisores y compañeros, y la seguridad laboral.

Estos factores no generan satisfacción duradera, pero son esenciales para evitar la insatisfacción. Cuando son adecuados, garantizan un entorno laboral estable; sin embargo, si son deficientes, generan insatisfacción. Entre los principales factores higiénicos se encuentran:

- Condiciones de trabajo bienestar.
- Políticas organizacionales y administrativas.
- Relaciones con el supervisor y su competencia técnica.
- Sueldo y remuneración.

- Seguridad en el trabajo.
- Relaciones con los colegas. (Chiavenato, 2017)

Factores motivacionales.

Los factores motivacionales están vinculados al contenido del cargo, los deberes y las tareas propias del mismo. Estos producen resultados duraderos de satisfacción y son los principales impulsores de la productividad. (Hodgetts & Altman, 2017). A diferencia de los factores higiénicos, no generan insatisfacción si están ausentes, pero cuando están presentes, elevan la satisfacción de manera significativa. Comprenden sentimientos de realización, evolución y reconocimiento profesional, que se manifiestan en la ejecución de tareas y metas desafiantes con una proyección relevante para el trabajo. Estos factores incluyen:

- Delegación de responsabilidad.
- Autonomía en realizar una labor.
- Probabilidad de ascenso.
- Completo uso de las habilidades individuales.
- Diseño de objetivos y evaluación de los mismos.
- Mejoramiento de un cargo laboral. (Chiavenato, 2017)

Herzberg (1959) recomienda entonces, otorgar gran importancia al logro, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento, ya que brindan una satisfacción intrínseca al ser humano. Asimismo, señala que los administradores pueden operar estos elementos para que la organización funcione adecuadamente, Logrando que los colaboradores se sientan más satisfechos (García Correa, et al., 2016).

Teoría de la Autodeterminación (TAD).

La teoría propuesta por Deci y Ryan (1985) está influenciada por el conductismo y el humanismo, resaltando la importancia del individuo como ser activo, como lo proponían Maslow (1943) y Rogers (1951). Esta teoría explora cómo las conductas humanas son volitivas o autodeterminadas, es decir, cómo las personas realizan sus acciones de forma voluntaria y eligen sus comportamientos para afrontar desafíos y lograr coherencia con su voluntad (Carratalá, 2004).

Deci y Ryan (1985, 2004) desarrollaron cinco subteorías para analizar distintos aspectos de la motivación:

Teoría de las necesidades psicológicas básicas.

Esta teoría sostiene que la energía del comportamiento se genera por la satisfacción de tres necesidades psicológicas: autonomía, competencia y vinculación. La autonomía se refiere a la capacidad de elegir e implementar acciones; la competencia se relaciona con los sentimientos de efectividad derivados de asumir desafíos; y la vinculación implica la experiencia de afecto y cuidado mutuos en las interacciones significativas con otros (Faye & Sharpe, 2008).

Teoría de las orientaciones causales.

Esta teoría explica que las características personales influyen en cómo los individuos seleccionan e interpretan los eventos. Hay tres orientaciones causales: autónoma (los eventos se ven como informativos y la persona usa la información para autorregularse), controlada (los eventos se perciben como controlados externamente) y la impersonal (los eventos se ven como amotivantes, debido a la incapacidad para afrontar los desafíos). La orientación predominante varía según el individuo (Deci & Ryan, 1985; Gillet et al., 2013).

Teoría de la evaluación cognitiva.

Examina cómo los factores afectan la motivación intrínseca, es decir, el deseo natural de comprometerse activamente en actividades personales sin recompensas externas (Deci & Ryan, 1990). La motivación depende del significado psicológico que una persona da a los eventos, más que de sus características objetivas. Los aspectos informativos, controladores y amotivantes de los eventos influyen en cómo los individuos interpretan las situaciones.

Informativo: La retroalimentación constructiva y la elección voluntaria de actividades generan una interacción eficaz con el ambiente (Deci et al., 1999).

Controlador: La medición y corrección de desempeño con incentivos y amenazas, si no se maneja con empatía, puede generar una motivación controladora (Deci et al., 1999).

Amotivantes: La falta de retroalimentación y control genera un estado de indefensión, donde no se desarrollan competencias útiles (Deci et al., 1999).

Teoría de la integración orgánica.

Esta teoría explica cómo los factores sociales influyen en la motivación extrínseca, promoviendo una internalización gradual de los valores y comportamientos aprobados socialmente. Con el tiempo, las personas adoptan creencias y comportamientos de su cultura, sintiéndose más autónomas y competentes (Deci & Flaste, 1996).

Durante este proceso, existen cuatro tipos de regulación de la motivación extrínseca (ME):

Regulación externa: Actividades realizadas para evitar castigos o recibir recompensas externas (Vansteenkiste et al., 2006).

Regulación introyectada: Compromiso para evitar la culpa o aumentar la autoestima, basado en premios y castigos internos (Vansteenkiste et al., 2006).

Regulación identificada: Actividades realizadas porque la persona se identifica con su relevancia o estatus (Vansteenkiste et al., 2006).

Actividades realizadas por motivación propia, ya que son satisfactorias o generadoras de interés (Vansteenkiste et al., 2006).

Aunque las dos últimas formas de regulación se aproximan a la motivación intrínseca, siguen siendo extrínsecas porque los comportamientos están separados de los resultados, no se realizan solo por el disfrute de la actividad misma. Si el proceso de internalización no ocurre, surge la amotivación, que se caracteriza por la falta de propósito y determinación, lo que genera que los sujetos no valoren positivamente las actividades que realizan y no se sientan competentes para ellas.

Definición de Dimensiones de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS).

Las definiciones anteriormente mencionadas explican de manera precisa las dimensiones diseñadas en la escala R-MAWS por Gagné (2010), teniendo en cuenta que, algunas de ellas se encuentran con una denominación distinta; por ejemplo, la amotivación es denominada también desmotivación y, asimismo, regulación integrada como motivación intrínseca.

Teoría del contenido de metas.

Esta teoría no forma parte del modelo jerárquico de la macro teoría de la autodeterminación (TAD), pero se considera útil y aplicable a nivel global debido a su capacidad para explicar el comportamiento humano y las metas hacia las cuales está dirigido (Sheldon, Ryan, Deci & Kasser, 2004). En este sentido, permite diferenciar entre metas de contenido extrínseco e intrínseco.

Las metas extrínsecas están orientadas hacia el exterior, lo que implica una relación con las reacciones e influencias de los demás. Por lo tanto, estas se dividen en tres categorías principales: fama o reconocimiento, apariencia física y éxito financiero (Kasser & Ryan, 1996). Este tipo de metas suele asociarse con un bienestar limitado y superficial.

Por otro lado, las metas intrínsecas están estrechamente relacionadas con la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, tales como el crecimiento personal, la afiliación, la salud y la contribución a la comunidad (e.g., Sheldon & Kasser, 2001). Estas metas suelen estar reguladas de manera más independiente y autosuficiente que las metas extrínsecas, promoviendo un bienestar más duradero y profundo.

Sin embargo, esto no implica que alguna de estas metas deje de estar presente en el individuo. Más bien, una puede predominar sobre la otra dependiendo del contexto. Hay situaciones que pueden llevar a la satisfacción, mientras que otras pueden provocar frustración.

Tabla 2 Marco legal

Normatividad.	Descripción.
Constitución 1991	Título De los derechos, las garantías y los deberes de los derechos fundamentales • Artículo 15 Protección de datos. tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas • Artículo 25 Derecho al trabajo digno. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Ley Estatutaria 1581 del 2012	Título I Objeto, Ámbito De Aplicación Y Definiciones • Artículo 1 <i>Objeto</i>. La presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas. • Artículo 2. Ámbito de aplicación. Los principios y disposiciones contenida en la presente ley serán aplicables a los datos personales registrados en cualquier base de datos que los haga susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada.
Ley 1090 del 2006	Título VII Del Código Deontológico Y Bioético Para El Ejercicio De La Profesión De Psicología Capítulo VI Del uso de material psicotécnico • Artículo 46 Uso de materiales psicotécnicos debe realizarlo bajo los procedimientos científicos comprobados, deben regirse acorde a las normas propias de validez y confiabilidad
Decreto 1567 de 1998	Título II Sistema De Estímulos Para Los Empleados Del Estado Capítulo I Disposiciones Generales Del Sistema De Estímulos • Artículo 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos. ○ C. Sinergia. Este principio nos habla sobre que todo beneficio, otorgado al empleado debe beneficiar al organismo
Manual Deontológico Y Bioético Del Psicólogo Séptima Versión	Acuerdo Número 17 (07 De Mayo De 2019) Título Faltas nacidas de la violación de los deberes en el desempeño de la profesión de Psicólogo Responsabilidad profesional i. No cumplir con las normas propias para la construcción, estandarización, validez y confiabilidad de pruebas psicológicas

Capítulo III. Marco Metodológico.

Enfoque de la investigación.

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, el cual según lo explicado por Creswell y Guetterman (2019) se define como una metodología que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para responder a preguntas específicas de investigación mediante técnicas estadísticas, priorizando la objetividad y posibilidad de generalización de resultados. Además, los datos se obtienen de manera estructurada y se procesan de manera secuencial a fin de garantizar un análisis riguroso y replicable.

Diseño y corte de la investigación.

El diseño de la investigación es de tipo explicativo instrumental debido a que, de acuerdo con lo expresado por Argumedo, et al. (2019) se pretende modificar un instrumento de medición ya existente para adaptarlo a las características del contexto actual o entorno específico que el investigador desea estudiar en el presente. Esta adaptación permite garantizar la relevancia y utilidad del instrumento para abordar las particularidades del fenómeno de interés. En este caso, la motivación laboral en trabajadores colombianos del sector terciario.

Por otro lado, el corte de la investigación es de tipo transversal, puesto que, se recopilan datos de una población o muestra para describir variables en un punto específico en el tiempo, sin pretender evaluar la evolución de dichas unidades de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Validez y confiabilidad conceptual del instrumento.

La validez se refiere a “la capacidad de un instrumento para medir lo que realmente pretende medir” (Hernández, Fernández y Batista, 2014). Esto quiere decir que es aquello que permite concluir que la validez de un instrumento se encuentra relacionada directamente con el objetivo del mismo. En este sentido, para el proceso de validación de la Escala de Motivación Laboral R-MAWS, se busca asegurar que el cuestionario refleje adecuadamente los constructos teóricos relacionados con la motivación laboral en trabajadores del sector terciario en Colombia.

Para garantizar la validez del instrumento, se llevará a cabo un análisis factorial exploratorio (AFE) con el objetivo de examinar la estructura factorial de la escala. Este análisis permitirá verificar si los ítems agrupados en las diferentes dimensiones corresponden efectivamente a las dimensiones teóricas propuestas en el modelo de motivación laboral propuesto por Deci & Ryan (1985). Además, para asegurar la pertinencia del contenido del cuestionario y la validez de los datos obtenidos, se realizará una revisión por parte de jueces expertos en psicología. Estos evaluarán cada ítem en términos de su relevancia y claridad, asegurándose de que cada pregunta esté alineada con el constructo que se busca medir a fin de su precisión y adecuación.

Por otra parte, la validez de criterio “garantiza que una prueba o medida cuantitativa refleje con exactitud el resultado previsto” (Stewart, 2024), lo que nos permitirá determinar hasta qué punto la nueva medida predice o se correlaciona con el resultado criterio.

En este contexto, para evaluar la confiabilidad de la Escala R-MAWS se emplearán dos coeficientes estadísticos: el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente omega de McDonald.

El Coeficiente Alfa de Cronbach nos permitirá medir la consistencia y estabilidad de las mediciones obtenidas a partir del instrumento, determinando el grado de relación recíproca entre los reactivos o ítems del cuestionario. Según Brown (1980), se calcula a partir de una sola aplicación del instrumento y proporciona un indicador de cuán coherentes son las respuestas dentro del mismo cuestionario. Este índice es ampliamente utilizado para medir la fiabilidad interna de los instrumentos de medición (Cohen y Swerdlik, 2001).

El Coeficiente Omega de McDonald, a diferencia del Alfa de Cronbach, trabaja con las cargas factoriales, que son la suma ponderada de las variables estandarizadas, lo que hace que los cálculos sean más estables y reflejen con mayor precisión el verdadero nivel de fiabilidad del instrumento (Gerbing & Anderson, 1988; Timmerman, 2005). Este coeficiente se considera más robusto, ya que tiene en cuenta la estructura subyacente de los datos y permite una evaluación más detallada de la consistencia interna.

Población, muestra y muestreo.

La población de estudio está conformada por trabajadores pertenecientes al sector terciario en Colombia. Este sector incluye actividades económicas orientadas a la prestación de servicios, tales como salud, educación, comercio, turismo, entre otros (Economipedia, 2023).

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la muestra corresponde a un subgrupo representativo de la población sobre el cual se recolectan los datos. En coherencia con el alcance nacional del estudio y con el objetivo de validar psicométricamente la escala, se proyecta la recolección de una muestra total superior a 500 participantes, distribuidos en los diferentes departamentos del país, lo que permitirá aumentar la representatividad y robustez de los análisis estadísticos finales.

No obstante, para el desarrollo inicial del estudio, se llevó a cabo una prueba piloto con una submuestra de 202 participantes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por bola de nieve. Esta submuestra tuvo como propósito evaluar el comportamiento preliminar del instrumento, permitiendo realizar análisis psicométricos iniciales, tales como el análisis factorial exploratorio (AFE) y la estimación de la consistencia interna.

En este sentido, es importante precisar que los 202 participantes no constituyen la muestra definitiva del estudio, sino una submuestra correspondiente a la fase piloto, orientada a la depuración y ajuste del instrumento previo a su aplicación a mayor escala.

Adicionalmente, Muñiz y Fonseca (2019) sugieren que para garantizar la estabilidad de una escala se recomienda contar con entre 5 y 10 participantes por ítem. Considerando que la escala R-MAWS está compuesta por 19 ítems, el mínimo requerido sería de 190 participantes, criterio que es cumplido en la presente investigación.

Asimismo, en relación con el tamaño muestral requerido para análisis factoriales, Hair, Black, Babin y Anderson (2014) establecen que un tamaño de muestra de al menos 200 participantes es adecuado para obtener soluciones factoriales estables y confiables. En la misma línea, MacCallum, Widaman, Zhang y Hong (1999) indican que muestras cercanas o superiores a 200 sujetos permiten estimaciones más robustas, especialmente cuando se pretende analizar la estructura interna de instrumentos psicométricos.

Por lo tanto, la submuestra de 202 participantes utilizada en la prueba piloto cumple con los criterios metodológicos establecidos en la literatura, garantizando la pertinencia de los análisis factoriales realizados en esta fase del estudio.

Finalmente, el tipo de muestreo empleado es no probabilístico por bola de nieve, el cual consiste en la selección de participantes a partir de contactos iniciales que refieren a otros posibles participantes, facilitando así el acceso a población distribuida geográficamente (Atkinson & Flint, 2001).

Técnica e instrumento de recolección de datos.

El instrumento escogido para realizar la toma de datos, como se ha mencionado anteriormente, será la Escala de Motivación laboral de Gagné, creada en 2010. Esta escala ha sido ampliamente estudiada y validada en más de 10 idiomas y 9 países.

Tabla 3 *Ficha técnica*

Nombre del instrumento:	Escala de motivación laboral (R-MAWS)
Autor original:	Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin Malorni
Año de publicación:	2010
Procedencia:	Estados Unidos de América
Adaptación peruana:	Karla Gastañaduy (2012)
Duración:	15 minutos aproximadamente
Dirigido:	Adultos de ambos sexos laboralmente activos
Cantidad de ítems:	19
Dimensiones:	5
Aplicación:	Autoaplicada de forma individual o/y colectiva
Escala de medición:	Ordinal
Escala:	tipo Likert del 1 al 7, siendo 7 “totalmente en desacuerdo” y 1 “totalmente de acuerdo”.

Operacionalización de la variable.

Tabla 4. Operacionalización de la escala de motivación laboral (RMAWS).

Operacionalización de las variables del R- MAWS				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
La motivación laboral según Gagné, et al. (2010), está fundamentada en la Teoría de la Autodeterminación (TAD) como el conjunto de razones que impulsan a los empleados a realizar sus actividades laborales, influenciado por diferentes tipos de motivación que incluyen desde la motivación intrínseca (basada en satisfacción por las actividades que se realizan) hasta la extrínseca (impulsada por recompensas externas o presión social).	Amotivación	Ausencia de motivación hacia una actividad o tarea	2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	
			15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	
			16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	
	Regulación Externa	Realizar una actividad con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.	3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	(1) Totalmente de Acuerdo. (2) De Acuerdo.
			8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	(3) Levemente de Acuerdo. (4) Ni de Acuerdo ni en
			9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Desacuerdo. (5) Levemente en
			10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	Desacuerdo. (6) En
			14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	Desacuerdo. (7) Totalmente en
			17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	Desacuerdo.
	Regulación Introyectada	Siente que debe comprometerse a	1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	

	realizar una acción para evitar sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.	5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo 7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. 19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo
Regulación Identificada.	Realiza la actividad porque se identifica con su valor o significado.	4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. 11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo. 18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.
Regulación Integrada.	lleva a cabo la actividad debido a que se alinea con los valores y objetivos personales	6. Porque me divierto haciendo mi trabajo. 12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. 13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.

Nota 1: Esta tabla muestra la operacionalización de la escala de motivación laboral MAWS (Gagné 2012).

Validez y Confiabilidad.

Según el artículo publicado por Gagné y colaboradores (2010), las dimensiones del instrumento original presentaron índices de confiabilidad aceptables, con valores de alfa de Cronbach superiores a 0.70:

Regulación externa (0.75)

Regulación introyectada (0.77)

Regulación identificada (0.84)

Motivación intrínseca (0.91)

Estos resultados indican que la escala mide de manera confiable los constructos que pretende evaluar.

En su adaptación al español, los índices de confiabilidad también fueron sólidos:

Regulación externa (0.78)

Regulación introyectada (0.75)

Regulación identificada (0.73)

Motivación intrínseca (0.80)

Desmotivación o amotivación (0.88)

Es importante señalar que, en 2012, esta escala fue validada en Perú. Como ejemplo, Karla Gastañaduy (2013) empleó el instrumento en su investigación titulada "Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios".

Para esta validación, se realizó una doble traducción basada en las escalas originales, con la participación de dos traductoras: una con lengua materna inglesa y otra con lengua materna española, adaptando el contenido al contexto peruano. Posteriormente, expertos en motivación revisaron la escala, logrando índices de confiabilidad superiores a 0.50. Esto permitió no solo validar el instrumento como confiable para medir la motivación en el contexto peruano, sino también considerarlo viable para otros contextos sudamericanos.

Adicionalmente, esta escala ha sido validada y utilizada en múltiples ocasiones en contextos organizacionales, lo que refuerza su validez y la hace adecuada para investigaciones relacionadas con la motivación laboral.

Baremación.

Tabla 5. Baremación de la escala R-MAWS

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Desmotivación (3 ítems)	Hasta 9	10 – 16	17 a más
Regulación Externa (6 ítems)	Hasta 18	19 – 31	32 a más
Regulación Introyectada (4 ítems)	Hasta 12	13 – 21	22 a más
Regulación Identificada (3 ítems)	Hasta 9	10 – 16	17 a más
Motivación Intrínseca (3 ítems)	Hasta 9	10 – 16	17 a más

Nota 2 Basada en la tabla de baremación encontrada en la investigación titulada “La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura” de Baria et al (2019) La cual se basó en la baremación original.

Técnica de análisis de datos.

Para el análisis de los datos obtenidos, se empleará inicialmente el programa Microsoft Excel versión 18.0, a través del cual se elaborarán tablas dinámicas y gráficos descriptivos con el fin de visualizar la distribución de las respuestas por ítems y dimensiones. Posteriormente, se realizará un análisis factorial exploratorio (AFE) utilizando el software estadístico JASP en su versión actual, dado que este tipo de análisis permite examinar la estructura subyacente de la escala y evaluar el comportamiento de los ítems en la muestra piloto.

El AFE permitirá identificar la agrupación natural de los ítems en factores, estimar la carga factorial de cada reactivo, analizar la consistencia conceptual de las dimensiones y determinar si los ítems aportan significativamente a la variable medida. Además, se emplearán indicadores estadísticos como el coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett para verificar la adecuación muestral y la pertinencia del análisis factorial. Asimismo, se revisarán criterios de significación y varianza explicada

para tomar decisiones fundamentadas respecto a la estructura final del instrumento (Martínez et al., 2025).

De este modo, los resultados obtenidos serán interpretados a la luz de los objetivos del estudio, lo que permitirá realizar ajustes al instrumento, plantear conclusiones y ofrecer recomendaciones basadas en evidencia cuantitativa y psicométrica derivada del comportamiento de los ítems en la muestra piloto.

Fase 1. Autorización.

Para esta investigación, se inició estableciendo contacto con la autora principal del R-MAWS, Marylene Gagné, destacada psicóloga organizacional con doctorado en Gestión y Organizaciones de la Universidad de Rochester en Australia, a través de correo electrónico, solicitando su consentimiento para el uso académico del instrumento mencionado. De manera muy amable, la autora autorizó su uso y compartió el manual y la versión original en español de la escala, validada previamente en diversos idiomas.

Adicionalmente, se solicitó autorización para adaptar el instrumento a medios digitales con el objetivo de superar barreras geográficas y permitir que los participantes completen la escala en línea. Este proceso respetará todos los derechos de autor, la naturaleza del instrumento y los principios éticos, asegurando el consentimiento informado de los participantes. **(Ver anexo 3).**

Fase 2. Evaluación.

Posteriormente, se envió el formato correspondiente a jueces expertos, quienes poseen doctorado y están especializados en temas relacionados con psicometría, lingüística y bienestar organizacional. Estos profesionales se encargaron de evaluar la escala R-MAWS considerando el contexto colombiano.

Los criterios de evaluación fueron los siguientes:

- **Suficiencia:** Determinar si los ítems son adecuados y suficientes para medir la dimensión a la que pertenecen.
- **Claridad:** Evaluar si los ítems son comprensibles tanto en su redacción sintáctica como en su significado semántico.
- **Coherencia:** Verificar la relación razonable entre los ítems y la dimensión que miden.
- **Relevancia:** Analizar si los ítems son necesarios y pertinentes o si resultan innecesarios para la dimensión que integran.

Fase 3. Adaptación.

Con base en las observaciones realizadas por los jueces, se implementaron las modificaciones necesarias para garantizar la calidad y pertinencia de la escala. Una vez finalizadas las adaptaciones, el instrumento fue trasladado a un formato digital (Microsoft Forms), facilitando su difusión y accesibilidad para la población objetivo. Este proceso asegura que la escala R-MAWS sea válida, confiable y adaptada al contexto colombiano, respetando tanto los estándares éticos como los principios psicométricos.

Consideraciones éticas.

Dentro de esta investigación se han establecido las siguientes consideraciones éticas para garantizar una adecuada recolección de datos.

En todo proceso psicológico, es fundamental considerar la Ley 1090 de 2006, que regula el ejercicio profesional del psicólogo, así como el Código Bioético y Deontológico. En las disposiciones generales de la ley, específicamente en el inciso 9 del artículo 2, se establece que toda investigación debe contribuir al desarrollo de la ciencia y velar por el

bienestar de las personas participantes, conforme a los lineamientos éticos que regulan la práctica profesional (p. 3).

En el contexto de la validación de este instrumento para el estudio de la motivación laboral a nivel nacional, se cumplen estas directrices, asegurando que tanto la confidencialidad como la privacidad de los participantes sean protegidas, y garantizando la libertad de decisión en cuanto a la participación, tal como se menciona en los lineamientos sobre el consentimiento informado, el cual será presentado a los participantes al inicio del proceso.

Además, la Ley 1090 hace referencia a las pruebas psicométricas de uso especial por parte de los psicólogos, y menciona en su artículo 45 que "los estudiantes podrán aprender el manejo del material psicotécnico con el debido acompañamiento de docentes, la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología". Entendiéndose de otra manera, el diseño, la aplicación, y el cálculo de la confiabilidad y validez del instrumento en esta investigación deben ser supervisados por docentes competentes en el área, asegurando que el proceso se lleve a cabo de manera correcta y que se aporte a la academia y al aprendizaje profesional. Este reglamento es cumplido de manera rigurosa, ya que contamos con el constante acompañamiento de tutores y profesionales en el campo.

Capítulo IV. Resultados de la Investigación.

Evidencia de validez de contenido por jueces expertos.

La validez de contenido del instrumento fue evaluada mediante el juicio de cinco expertos, seleccionados por su formación doctoral y experiencia en áreas de psicometría, investigación y psicología organizacional. Cada juez evaluó los ítems de la escala con base en cuatro criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Para cuantificar el grado de acuerdo entre jueces, se emplearon indicadores como el Índice de Validez de Contenido por Ítem (I-CVI) y el coeficiente Kappa modificado, los cuales permiten estimar la consistencia en las valoraciones realizadas. Adicionalmente, se consideraron los comentarios cualitativos de los expertos para realizar ajustes lingüísticos y semánticos en los ítems, garantizando su adecuación al contexto colombiano. En consecuencia, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 6. *Tabulación evaluación de jueces expertos.*

[illegible]

La evaluación por jueces expertos mostró un acuerdo en niveles aceptables de suficiencia, claridad, pertinencia y relevancia con valores de I-CVI entre 0.937 y 0.968 y coeficientes Kappa* entre 0.925 y 0.963z.

Resultados de la prueba piloto.

Tras la obtención de los resultados derivados de la evaluación por jueces expertos, se procedió a la aplicación de una prueba piloto con el propósito de recolectar la información necesaria para llevar a cabo los análisis factoriales exploratorios y confirmatorios del instrumento. A partir de estos análisis y de los ajustes estadísticos correspondientes, se logró consolidar la versión final de la prueba.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la prueba piloto, la cual contó con la participación de 202 trabajadores pertenecientes al sector terciario en Colombia, correspondientes a la submuestra utilizada en la fase piloto del estudio, cuyo objetivo fue evaluar el comportamiento preliminar del instrumento antes de su aplicación a la muestra total proyectada.

Tabla 7. Resultados obtenidos.

Variable	Categoría	N= 202
<i>Resultados demográficos</i>		
Género	Femenino	129 (63,9%)
	Masculino	73 (36,1%)

Variable	Categoría	N= 202
Edad	18 a 24 años	45 (22,3%)
	25 a 34 años	64 (31,7%)
	35 a 44 años	49 (24,3%)
	45 a 54 años	53 (17,3%)
	55 a 64 años	6 (3,0%)
	65 o más años	3 (1,5%)
Área laboral	Salud	15 (7,4%)
	Educación	37 (18,3%)
	Turismo	1 (0,5%)
	Comercio	75 (37,1%)
	Finanzas y seguros	10 (5,0%)
	Transporte	4 (2,0%)
	Tecnologías y telecomunicaciones	2 (1,0%)
	Prestación de servicios	20 (9,9%)
	Comunicación	0 (00,0%)
	Administración pública y servicios gubernamentales	3 (1,5%)
	Bienes raíces e inmobiliaria	0 (00,0%)
	Restauración y servicios de alimentación	35 (17,3%)
	Entretenimiento y cultura	0 (00,0%)
Régimen Laboral	Privado	130 (64,4%)
	Mixto	42 (20,8%)
	Publico	6 (3,0%)
	Cooperativo	3 (1,4%)
	Independiente	21 (10,4%)

Resultados de la Escala Motivación Laboral RMAWS

Variable	Categoría	N= 202
Amotivación	Alto	4 (2,0%)
	Medio	15 (7,4%)
	Bajo	183 (90,6%)
Regulación Externa	Alto	29 (14,4%)
	Medio	109 (54,0%)
	Bajo	64 (31,7%)
Regulación Introyectada	Alto	109 (54,0%)
	Medio	85 (42,1%)
	Bajo	8 (4,0%)
Regulación Identificada	Alto	165 (81,7%)
	Medio	35 (17,3%)
	Bajo	2 (1,0%)
Regulación Integrada	Alto	170 (84,2%)
	Medio	27 (13,4%)
	Bajo	5 (2,5%)

Con base en esto, en términos generales, los resultados obtenidos permiten caracterizar la muestra de las variables sociodemográficas y laborales, así como describir el comportamiento de las dimensiones de la motivación laboral evaluadas.

En este sentido, en relación con los resultados demográficos, se evidencia una mayor concentración de participantes en edad productiva, destacándose principalmente el rango entre 25 y 34 años (32%), seguido del grupo de 35 a 44 años (24%) y de 18 a 24 años

(22%). Por otro lado, en menor proporción se encuentran los participantes entre 45 a 54 años (3%) y aquellos de 65 años o más (2%). Con respecto al género, se observa una predominancia del sexo femenino (62%) frente al masculino (36%), lo que indica una mayor participación de mujeres dentro de la muestra.

Ahora bien, en función de las características laborales, se identifica una mayor representación en el sector comercial (37%), seguido de educación (18%) y restauración y servicios de alimentación (17%). Otros sectores como servicios profesionales (10%), salud (7%) y finanzas (5%) presentan una participación moderada, mientras que áreas como administración pública, tecnología y telecomunicaciones muestran una baja representación (1%). Así mismo, sectores como comunicación, bienes raíces y entretenimiento no registran participación. Además, en cuanto al régimen laboral, predomina el sector privado (64%), seguido del sector mixto (21%) y el trabajo independiente (10%), mientras que el sector público (3%) y cooperativo (1%) presentan menor participación.

Por otra parte, en lo que respecta a las dimensiones de la escala de motivación laboral, se observa que la amotivación presenta predominantemente niveles bajos (91%), lo que indica que la mayoría de los participantes mantiene una adecuada disposición hacia sus actividades laborales. A su vez, por su parte, la regulación externa se concentra en niveles medios (54%), evidenciando una influencia moderada de factores externos en la motivación. En contraste, las dimensiones de regulación introyectada (54%), identificada (82%) e integrada (84%) muestran una concentración en niveles altos, lo que sugiere que los participantes no solo reconocen la importancia de sus actividades laborales, sino que además las han internalizado e integrado en sus valores personales y metas de vida.

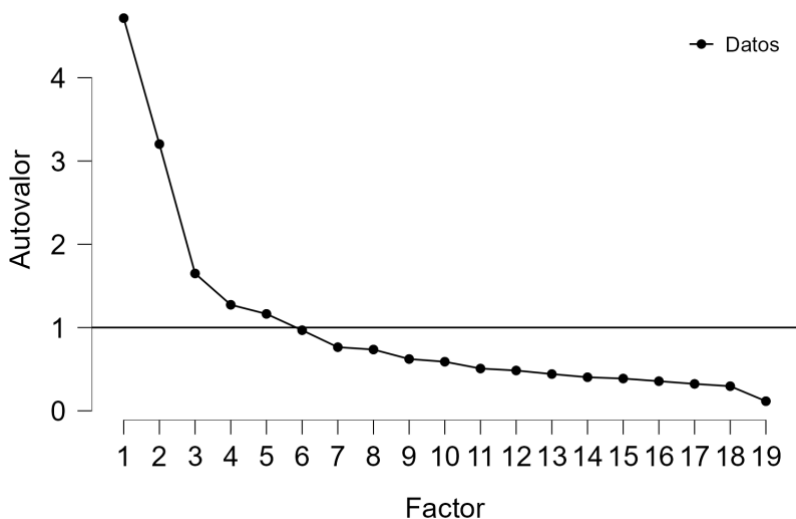
Finalmente, estos resultados evidencian un predominio de motivación más autónoma frente a niveles bajos de desmotivación, así como una distribución coherente entre las diferentes dimensiones evaluadas, lo cual permite inferir que el instrumento logra captar de manera adecuada las variaciones en los niveles de motivación laboral mostrando un comportamiento consistente.

Análisis Factorial Exploratorio (AFE).

Antes de realizar el análisis factorial exploratorio (AFE), se evaluó la pertinencia estadística de los datos mediante la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Lo cual nos mostró que, el valor obtenido para el KMO fue de 0,782, considerado adecuado para este tipo de análisis, mientras que la prueba de Bartlett resultó significativa, $\chi^2 (171) = 7,317,141$ $p < .001$, lo que indica que existe suficiente correlación entre los ítems, justificando a su vez, la aplicación del AFE.

Posteriormente, se determinó el número de factores a retener utilizando tres criterios complementarios. En primer lugar, el criterio de Kaiser sugirió la presencia de tres factores, con autovalores superiores a 1 (4,26; 2,71 y 1,21). En segundo lugar, el análisis del gráfico de sedimentación (criterio de Catell) evidenció un punto de inflexión claro en cinco factores (Ver Figura 1), denotando una estructura más precisa; y, finalmente, el análisis paralelo de Horn confirmó la retención de tres factores, debido a que fueron los únicos cuyos autovalores superaron los valores promedio generados aleatoriamente (4,71; 3,20; 1,64; 1,27 y 1,16).

Gráfico 1. Sedimentación de la escala de motivación laboral R-MAWS.



Nota: Sedimentación de Catell

En función de la convergencia entre el criterio de Catell y el análisis paralelo, se optó por una solución de cinco factores, atendiendo a la recomendación metodológica de priorizar los criterios más robustos y conservadores para la interpretación factorial. Por tal motivo, se utilizó rotación Varimax y extracción por componentes principales, dado el carácter exploratorio del análisis y la necesidad de examinar el agrupamiento inicial de los ítems.

Tabla 8. Cargas factoriales del AFE y unicidades por ítem.

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Unicidad
IN .tem 12	0,821					0,319
IN .tem 13	0,803					0,326
ID .tem 11	0,727					0,432
RI .tem 05	0,679					0,502
ID .tem 18	0,613					0,535
ID .tem 04	0,604					0,582
IN .tem 06	0,570					0,566
RE .tem 09		0,731				0,341

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Unicidad
RE .tem 03		0,704				0,472
RE .tem 10		0,662				0,473
AM .tem 15			0,807			0,266
AM .tem 16			0,747			0,290
AM .tem 02			0,555			0,633
RI .tem 07				0,742		0,394
RI .tem 19				0,615		0,541
RE .tem 08					0,646	0,521
RE .tem14						0,636
RE .tem17						0,745
RI .tem 01						0,771

Nota. El método de rotación aplicado es varimax.

Lo anterior quiere decir que, las cargas factoriales obtenidas dan como resultado que la mayoría de los ítems presenten valores adecuados superiores al criterio mínimo comúnmente aceptado ($\geq 0,50$). Sin embargo, algunos reactivos como los ítems 01, 14 y 7 evidenciaron cargas factoriales bajas y valores altos de unicidad, lo que significa que dichos ítems no presentan cargas significativas dado que aportan poca información al modelo. Por lo tanto, se optó por eliminar dichos ítems y confirmar por medio del ACF la estabilidad del constructo.

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

Tabla 9. *Análisis Confirmatorio del instrumento Escala de Motivación Laboral (R-MAWS).*

Índice	Valor	Interpretación
CFI	0.853	Aceptable
TLI	0.820	Aceptable
RMSEA	0.089	Aceptable
SRMR	0.071	Excelente
GFI	0.986	Excelente

Ahora bien, luego de retirar los ítems que mostraron mal ajuste en las fases previas, se procedió a evaluar nuevamente la estructura del instrumento a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) considerando un modelo de cinco dimensiones coherente con el marco teórico del continuo motivacional, evidenciando en los resultados que el modelo final presenta un comportamiento psicométrico adecuado y consistente.

Por tal razón, el Índice de Ajuste Comparativo ($CFI = 0.853$) y el Índice Tucker-Lewis ($TLI = 0.820$) se ubicaron dentro del rango considerado aceptable según criterios ampliamente utilizados en psicometría (valores ≥ 0.80 indican un ajuste razonable del modelo), lo que sugiere que la estructura propuesta explica de forma adecuada la varianza de los datos observados y mejora sustancialmente del modelo respecto a un modelo base sin especificaciones teóricas.

Por otro lado, los índices basados en los residuos mostraron resultados aún más favorables. El Error de Aproximación Cuadrático Medio ($RMSEA = 0.089$) se considera aceptable, indicando una discrepancia moderada entre la matriz observada y la matriz estimada. Asimismo, de forma complementaria, el SRMR (0.071) y el GFI (0.986) evidenciaron un ajuste excelente. Esto quiere decir que, el bajo valor del SRMR indica que los residuos promedio son mínimos, mientras que el GFI cercano a 1 sugiere que el modelo reproduce de manera muy precisa la estructura de covarianzas observada en los datos.

Además de los índices globales, se revisaron las cargas factoriales individuales, las cuales resultaron altas y estadísticamente significativas ($Z > 6$, $p < 0.001$). Esto confirma que cada ítem conserva una relación sólida con la dimensión teórica que pretende medir. Por lo que, estos resultados muestran que la eliminación de los tres ítems defectuosos contribuyó de manera significativa a mejorar el ajuste global del modelo.

Validez y confiabilidad del instrumento validado.

Tabla 10. *Alfa de Cronbach y Omega de McDonald del instrumento R-MAWS.*

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
Amotivación	0.776	0.780
Regulación Externa	0.694	0.721
Regulación Introyectada	0.553	0.632
Regulación Identificada	0.680	0.716
Regulación Integrada	0.779	0.820
Escala global	0.749	0.807

Con respecto a esta tabla, podemos evidenciar que, a través de los resultados de los coeficientes de confiabilidad, los valores son adecuados en la mayoría de las dimensiones. Esto se debe a que, Amotivación y Regulación Integrada presentaron los mejores índices ($\alpha \approx 0.77-0.78$; $\omega \approx 0.78-0.82$), indicando una alta consistencia interna; Regulación Externa y Regulación Identificada obtuvieron valores aceptables ($\alpha \approx 0.68-0.69$; $\omega \approx 0.71-0.72$), lo que evidencia un buen funcionamiento de sus ítems y, por último, Regulación Introyectada mostró los coeficientes más bajos ($\alpha = 0.553$; $\omega = 0.632$), aunque dentro de rangos mínimos aceptables para estudios exploratorios, por lo que se recomienda la necesidad de revisiones en futuras aplicaciones. Así pues, a nivel general, el instrumento presenta una confiabilidad satisfactoria.

Discusión de resultados.

Los resultados obtenidos en el pilotaje psicométrico de la Escala de Motivación Laboral R-MAWS en trabajadores colombianos del sector terciario confirman, en gran medida, las propiedades teóricas propuestas por la Teoría de la Autodeterminación (TAD) de Deci y Ryan (1985, 2004), que constituye el marco conceptual central del instrumento, evidenciando un comportamiento adecuado de éste en términos de validez y confiabilidad dentro de este contexto específico.

En primer lugar, la evaluación de validez de contenido a través del juicio de expertos mostró niveles altos de acuerdo en criterios como claridad, coherencia, relevancia y suficiencia, lo que indica que los ítems representan de manera adecuada las dimensiones del constructo y, a su vez, respalda la correspondencia teórica con la Teoría de la Autodeterminación (TAD), la cual plantea que la motivación laboral se organiza en un continuo que va desde la amotivación hasta la motivación autónoma (Deci y Ryan, 1985). No obstante, en relación con ello, el adecuado ajuste semántico y conceptual de los ítems sugiere que el instrumento logra captar las distintas formas de regulación motivacional propuestas por este modelo teórico.

En segundo lugar, los resultados descriptivos de la prueba piloto ($n = 203$) revelan un perfil motivacional predominantemente autónomo: el 91 % de los participantes presentó niveles bajos de amotivación, el 82 % altos en regulación identificada y el 84 % altos en regulación integrada. Este patrón es coherente con la TAD, que enfatiza que la internalización progresiva de la motivación (de externa a integrada) se asocia con mayor bienestar y persistencia (Deci & Ryan, 1985; Gagné et al., 2010).

A nivel internacional, los resultados se asemejan a los reportados por Gagné et al. (2012) en la validación multilingüe (10 idiomas, 9 países), donde la motivación autónoma

se asoció positivamente con apoyo a la autonomía y diseño del trabajo. Por lo tanto, la baja amotivación observada de un solo 2 % podría explicarse por las características de la muestra (predominio de sector privado y edades productivas 25-44 años), lo que sugiere que, en el contexto colombiano actual, los trabajadores del sector terciario perciben mayor sentido y alineación personal con sus labores, tal como predice la teoría de integración orgánica de la TAD.

Por su parte, el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) ($KMO = 0,782$; prueba de Bartlett $\chi^2(171) = 7.317,141$, $p < .001$) y el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) ($CFI = 0,853$; $TLI = 0,820$; $RMSEA = 0,089$; $SRMR = 0,071$; $GFI = 0,986$) confirmaron la estructura de cinco factores propuesta por Gagné et al. (2010, 2012), con cargas factoriales adecuadas ($\geq 0,50$ en la mayoría de ítems) tras la eliminación de tres reactivos (1, 7 y 14) que mostraron cargas bajas y unicidades altas; evidenciando a su vez, la estabilidad de la estructura factorial tras la depuración de ítems, lo que significa que la escala mantiene su coherencia interna y su fundamento teórico, incluso después de ser adaptada al contexto colombiano.

Asimismo, esta solución factorial de cinco dimensiones es idéntica a la reportada en las validaciones de Portugal y Brasil (Gagné et al., 2022) y en Perú (Gastañaduy, 2013), reforzando la robustez transcultural de la escala y su fidelidad al modelo de Deci y Ryan. Lo que quiere decir que, la eliminación de ítems mejoró significativamente el ajuste del modelo detectando reactivos culturalmente ambiguos o redundantes (como la regulación introyectada, que en contextos latinoamericanos puede solaparse con regulación identificada).

Respecto a la confiabilidad, los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald fueron satisfactorios a nivel global ($\alpha = 0,749$; $\omega = 0,807$), superando el umbral

mínimo de 0,70 recomendado para instrumentos de investigación (Nunnally & Bernstein, 1994). Destacando las dimensiones de amotivación ($\alpha = 0,776$; $\omega = 0,780$) y regulación integrada ($\alpha = 0,779$; $\omega = 0,820$), comparables a los valores originales de Gagné et al. (2010) y a los de la adaptación peruana. Sin embargo, la regulación introyectada mostró valores más modestos ($\alpha = 0,553$; $\omega = 0,632$), aunque aún aceptables para estudios piloto; lo cual podría deberse a la naturaleza más interna y variable de esta dimensión en contextos culturales colombianos, donde procesos internos de presión y autovaloración interactúan con normas sociales.

En síntesis, los hallazgos sustentan que la versión colombiana de la R-MAWS mantiene la estructura teórica de la TAD y presenta propiedades psicométricas adecuadas para el sector terciario nacional, superando la carencia de validaciones locales señalada en los antecedentes regionales (ausencia de estudios en la región Caribe).

De esta manera, estos resultados no solo validan el instrumento para futuras investigaciones comparativas, sino que también aportan evidencia empírica sobre el predominio de motivación autónoma en trabajadores colombianos, lo que tiene implicaciones prácticas para futuras investigaciones y el diseño de estrategias organizacionales orientadas a comprender y fortalecer la motivación laboral en diferentes sectores productivos del país profundizando en su validez convergente/discriminante y en muestras más amplias para consolidar su uso en el contexto organizacional colombiano.

Conclusiones y Recomendaciones.

A partir del proceso de validación psicométrica de la Escala de Motivación Laboral R-MAWS en trabajadores colombianos del sector terciario, se concluye que el instrumento presenta propiedades psicométricas adecuadas para su aplicación en el contexto nacional. En primer lugar, la evaluación de contenido realizada por jueces expertos evidenció altos niveles de acuerdo en cuanto a suficiencia, claridad, coherencia y pertinencia de los ítems, lo que permitió corroborar que la escala refleja adecuadamente los constructos teóricos propuestos por la Teoría de la Autodeterminación. En consecuencia, estos resultados iniciales constituyeron un respaldo sólido para avanzar hacia el análisis estadístico del instrumento.

Por consiguiente, el análisis factorial exploratorio (AFE) permitió identificar ajustes necesarios en la escala, específicamente la eliminación de aquellos ítems con cargas factoriales bajas o valores elevados de unicidad, los cuales aportaban poca relevancia significativa al modelo. Seguido esto, la estructura factorial adoptada, compuesta por cinco dimensiones, mostró una coherencia conceptual acorde con el modelo teórico original, lo cual refuerza la pertinencia de mantener esta configuración multidimensional en la versión colombiana.

Asimismo, el análisis factorial confirmatorio (AFC) indicó índices de ajuste global dentro de rangos aceptables, evidenciando que la estructura final del instrumento se ajusta de manera adecuada a los datos observados dado que, los valores reportados en índices como el CFI, TLI, RMSEA, SRMR y GFI respaldan la estabilidad y consistencia del

modelo, demostrando que la escala conserva una estructura interna sólida tras el proceso de modificación y adaptación.

Por otro lado, el instrumento evidencia niveles de confiabilidad adecuados, dado que los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald superan los valores mínimos recomendados (≥ 0.70); obteniendo el coeficiente Alfa de Cronbach un valor global de 0.749, mientras que el Omega de McDonald un valor global de 0.807 respectivamente, lo que confirma una consistencia interna satisfactoria del instrumento. Además, se obtuvieron valores adecuados en la mayoría de las dimensiones, destacándose la de Amotivación y Regulación Integrada como las de mayor consistencia interna.

Ahora bien, aunque la dimensión de Regulación Introyectada presentó niveles moderadamente bajos, estos se ubican dentro de parámetros aceptables para estudios exploratorios, lo que sugiere que, en general, la escala es confiable para su uso y aplicación en población colombiana debido a que no compromete la validez global del instrumento.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que la versión adaptada de la escala R-MAWS es confiable y adecuada para evaluar distintos tipos de motivación laboral en el contexto colombiano.

Finalmente, se establece que el instrumento validado constituye un aporte significativo para la investigación en psicología organizacional en Colombia, puesto que ofrece una herramienta ajustada cultural y lingüísticamente que puede ser utilizada en estudios posteriores y en aplicaciones prácticas dentro de organizaciones del sector terciario y otros entornos laborales.

Al mismo tiempo, derivado del proceso de validación psicométrica, se recomienda realizar estudios complementarios que exploren la validez convergente y discriminante del instrumento, comparándolo con otras medidas afines relacionadas con el comportamiento

organizacional, dado que dichos análisis contribuirían a consolidar la evidencia empírica sobre la capacidad de la escala para diferenciar entre tipos de motivación y para relacionarse adecuadamente con otros constructos teóricamente vinculados.

Por otra parte, en términos metodológicos, se sugiere mantener la estructura de cinco dimensiones identificada en este estudio, dado que mostró un ajuste apropiado tanto teórica como estadísticamente. No obstante, se recomienda que futuras investigaciones monitoricen el desempeño de cada dimensión, especialmente en aplicaciones digitales o en poblaciones con características sociodemográficas particulares.

Por último, se considera oportuno difundir la versión validada de la escala R-MAWS para que instituciones académicas, organizaciones y profesionales del área de gestión y/o talento humano puedan utilizarla como una herramienta confiable en procesos de evaluación, investigación e intervención; contribuyendo así, al fortalecimiento de las prácticas basadas en evidencia dentro del campo de la psicología organizacional en Colombia.

Referencias Bibliográficas

- Andrade Puyo, J. F., Osorio Fernández, L. M., & Sarmiento Burbano Nersy Marcela. (2022). *Importancia De La Motivación Laboral En El Talento Humano De La Organización Horisoft* [Fundación Universitaria De Popayán].
<https://fupvirtual.edu.co/repositorio/files/original/66125f06a829824d7003c8175b5ad2b7d1c2301f.pdf>
- Barria, N. a. N., Yarleque, M. E. R., Mujica, E. W. G., Poicón, E. Q., & Pozo, L. R. T. (2019). LA MOTIVACIÓN y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LOS PROGRAMAS ESPECIALES DESCENTRALIZADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA, 2017. *Revistapuce*.
<https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i109.243>
- Castilla, V. (s. f.). CAPÍTULO 2 - MARCO TEÓRICO. *Colecciones Digitales UDLAP*.
https://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf
- Delgado, M. (2021). *Motivación Laboral Y Compromiso Organizacional En Trabajadores De La Dirección Regional De Educación- Amazonas, 2022*. [Pregrado De Psicología, Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazona].
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/3716/Maritza%20Lilet%20Delgado%20Apaestegui%20%20FACISA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Díaz, A. (2021). Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38830/1/759%20O.E..pdf>
- Ferrari, F. J. C. (2024, April 16). *Sector terciario o servicios - Qué es, características y ejemplos*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/sector-terciario-servicios.html>
- Giovannone, P. (2011). La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg - un estudio empírico. *Repositorio Universidad Nacional de la Plata*.

https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Guirado, D. (2020). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. *Repositorio Universidad Católica de Murcia*.

<https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez Alvarado, M. C., León Vargas, J. K., & Rojas Laguado. (2022). *Revisión Sistemática De Los Factores De Motivación Laboral A Nivel Latinoamérica* [Universidad Cooperativa De Colombia].

<https://Repository.Ucc.Edu.Co/Server/Api/Core/Bitstreams/7bfe8e3e-D746-4e0e-858e-2300a2f09ce8/Content>

Gutiérrez Alvarado, M. C., León Vargas, J. K., & Rojas Laguado. (2022). *Revisión Sistemática De Los Factores De Motivación Laboral A Nivel Latinoamérica* [Universidad Cooperativa De Colombia].

<https://Repository.Ucc.Edu.Co/Server/Api/Core/Bitstreams/7bfe8e3e-D746-4e0e-858e-2300a2f09ce8/Content>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.

Huichi Quequejana, N. C. (2017). *Motivación Laboral* [UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN]. <https://Repositorio.Upeu.Edu.Pe/Server/Api/Core/Bitstreams/566222f3-D098-4f45-A398-A59a9f064b9b/Content>

Huichi Quequejana, N. C. (2017). *Motivación Laboral* [UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN]. <https://Repositorio.Upeu.Edu.Pe/Server/Api/Core/Bitstreams/566222f3-D098-4f45-A398-A59a9f064b9b/Content>

Luis, N. A. J., Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., A, V. D. B., Aspeli, A. K., Battistelli, A., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Johnson, P., Indiyastuti, D. L., Mans, N., Martin-Albo, J., Molstad, M., Naudin, M., . . . Wang, Z. (2012). *Validation evidence in ten languages for the Revised Motivation at Work Scale*. accedaCRIS. <http://hdl.handle.net/10553/74816>

MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84–99.

- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La Motivación En El Desempeño Laboral De Los Empleados De Los Hoteles En El Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 11(5), 359-365
[Http://Scielo.Sld.Cu/Pdf/Rus/V12n1/2218-3620-Rus-12-01-359.Pdf](http://Scielo.Sld.Cu/Pdf/Rus/V12n1/2218-3620-Rus-12-01-359.Pdf)
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Martínez, E. J. P., Castillo, P. J. P., De Zubiría Sánchez, V., Ordoñez, M. A. A., & Rodríguez, C. J. R. (2025). Aproximación a la estadística inferencial: intervalos de confianza y pruebas de hipótesis. *Salud Javeriana*, 2(.).
<https://doi.org/10.11144/javeriana.salud2.aei>
- Morillo, Y. (s. f.). *Teoría de las expectativas de Vroom | Aplica esta fórmula y motiva a tu equipo de trabajo*. Coworkingfy. <https://coworkingfy.com/teoria-de-las-expectativas-vroom/>
- Motivación Laboral: Nuevas Tendencias Globales | Conexión ESAN*. (2019).
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Naranjo Pereira, M. L., (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas Y Algunas Consideraciones De Su Importancia En El Ámbito Educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/Pdf/440/44012058010.Pdf>
- Redacción, L., & Redacción, L. (2020, April 15). Un Equipo Motivado Rinde Un 44 % Más Y Aumenta Un 27 % El Compromiso De Los Empleados. *Periodico Publicidad*. <https://www.periodicopublicidad.com/articulo/estudios/un-equipo-motivado-rinde-un-44-mas-y-aumenta-un-27-el-compromiso-de-los-empleados/20200415104351106481.html>
- Ricardo, S. P., & Carlos, G. R. (1998). *Conceptos Básicos Sobre Validación De Escalas*. *Rev. Colombiana. Psiquiatría*;27(2): 121-130, Jun. 1998. Tab | LILACS.
<https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=24980>

S. Maaz (2022). *9 Estadísticas De Compromiso Laboral En 2021*. Hirebook.

<https://www.hirebook.com/es/blog/9-estadisticas-de-compromiso-laboral-en-2021>

Stover, J. B., Bruno, F. E., Uriel, F. E., & Fernández Liporace, M. (2017). Teoría De La Autodeterminación: Una Revisión Teórica. *Perspectivas En Psicología: Revista De Psicología Y Ciencias Afines*, 14(2), 105-115.

<https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.Pdf>

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Anexos

Anexo 1 Código QR de encuesta aplicada.



Anexo 2 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A continuación, se detallan las condiciones para su participación en la investigación:

1. Su participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria. En cualquier momento, podrá decidir retirarse o manifestar su desacuerdo, sin que esto tenga consecuencias negativas para usted.
2. Los datos y resultados individuales recolectados serán utilizados exclusivamente con fines académicos. No se emplearán con propósitos económicos, laborales ni de otro tipo. Si tiene dudas o inquietudes al respecto, podrá comunicarse con el investigador (datos de contacto proporcionados más adelante) o proceder mediante los canales establecidos por la Universidad Popular del Cesar y el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC), de acuerdo con la Ley 1090 de 2006.
3. La información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad, conforme al artículo 2, numeral 5, de la Ley 1090 de 2006, que regula la práctica de la psicología.
4. Los investigadores se reservan el derecho de publicar los resultados de la investigación en medios académicos, como revistas, seminarios, o foros. Estas publicaciones se realizarán siempre garantizando la confidencialidad de la información individual.
5. Los investigadores podrán suspender o finalizar unilateralmente la recolección de datos o la intervención, previa notificación al participante.
6. La participación en la medición o intervención no representa ningún riesgo físico, psicológico ni de otra índole para los participantes.

A continuación, presentamos los datos de contacto de las investigadoras:

Jeylin Zharith Mejía Bendek
Estudiante de Programa de Psicología
Universidad Popular del Cesar
Mail: jzmejia@unicesar.edu.co

Adoración del Mar Caribe Mendoza Pedroza
Estudiante de Programa de Psicología
Universidad Popular del Cesar

Mail: adoraciondelmarcaribemendoza@unicesar.edu.co

Asesoras académicas:

Irina Liceth Palacios Paternina
irinapalacios@unicesar.edu.co
Melisa Paola Sosa Ochoa
melissasosa@unicesar.edu.co

Yo certifico que me fue socializado el objetivo y fines de la investigación, así como el uso de los datos e información individual y los riesgos asociados; de igual manera, certifico que mi participación sucede de manera libre y voluntaria, y estoy de acuerdo con ésta.

☐ Acepto.

☐ No acepto.

Anexo 3 *Correo de autorización para validación y el uso digital del instrumento RMAWS a la autora Marylene Gagné*

Request for technical information and permission to digitize the R-MAWS Work Motivation Scale

De: MENDOZA PEDROZA, ADORACION DEL MAR CARIBE .
adoraciondelmarcaribemendoza@unicesar.edu.co
Para: marylene.gagne@curtin.edu.au
CCO: jzmejia@unicesar.edu.co
Fecha: mar, dic 3, 2024, 7:44 p.m.

Dear Dr. Marylene Gagné,

I am writing to you to request your authorization and collaboration to obtain the technical information in Spanish of the R-MAWS Work Motivation Scale, as well as permission to digitize your test.

The R-MAWS Work Motivation Scale is a valuable tool for the evaluation of work motivation, and we consider that its digitalization would be very useful for our institution and for the scientific community in general.

Therefore, we kindly ask you to provide us with the technical information in Spanish of the R-MAWS Work Motivation Scale so that we know what its specific objectives are, as well as your authorization to digitize the test. The latter is important for validation throughout the Colombian territory because this guarantees avoiding a barrier such as communication and facilitates obtaining the data in a more precise way, with the Internet being the only requirement to complete the questionnaire.

Of course, I will properly cite your work and respect all copyrights.

We thank you in advance for your collaboration and look forward to your response.

P.S.: Thank you very much for providing us with information about the articles and items in all the languages of the instrument.

Sincerely,
Adoración Mendoza

Anexo 4 Correo respuesta de autora Maylene Gagné.

RE: Request for access to the full article for academic validation in Colombia

De: Marylene Gagne marylene.gagne@curtin.edu.au
Para: MENDOZA PEDROZA, ADORACION DEL MAR CARIBE .
adoraciondelmarcaribemendoza@unicesar.edu.co
Fecha: mié, 25 sep. 2024, 0:14

Thank you for your email. I am on long service leave and travelling overseas until October 21 with no email access. I will get back to you when I return to work.

Marylène Gagné

De: Marylene Gagne marylene.gagne@curtin.edu.au
Para: MENDOZA PEDROZA, ADORACION DEL MAR CARIBE .
adoraciondelmarcaribemendoza@unicesar.edu.co
Fecha: mié, 6 nov. 2024, 0:41
 MWMS items in all languages.docx 261 KB

Please find attached

Marylène Gagné

PhD, FASSA

John Curtin Distinguished Professor

Future of Work Institute | Faculty of Business and Law

Curtin University, 78 Murray Street, Perth WA 6000

Tel | +61 8 9266 4825

Email | marylene.gagne@curtin.edu.au

Web | <https://staffportal.curtin.edu.au/staff/profile/view/Marylène.Gagné> (you can get PDF's of my articles here)

<https://www.futureofworkinstitute.com.au/>

Twitter | @gagne_marylène

Blog | <https://www.psychologytoday.com/au/blog/getting-monday-morning>

Anexo 5 Instrumento original Gagné (2013)

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS

Fecha de realización: _____

Departamento o ciudad			
Edad		Empresa	
Sexo		Cargo	

A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una equis (**X**) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	Totalmente de Acuerdo.
2	De Acuerdo.
3	Levemente de Acuerdo.
4	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo.
5	Levemente en Desacuerdo.
6	En Desacuerdo.
7	Totalmente en Desacuerdo

¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?		1	2	3	4	5	6	7
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo.							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que merezca la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el hecho de dedicarle mi esfuerzo a este trabajo es coherente con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque, de lo contrario, tendría una mala impresión de mí mismo.							
8	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me respetarán (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

Anexo 6 *Instrumento modificado para aplicación piloto trabajadores del sector terciario en Colombia.*

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS

Fecha de realización: _____

Departamento de residencia			
Edad		Empresa	
Sexo		Cargo	

A continuación, encontrará afirmaciones sobre los motivos por los que usted trabaja.

Por favor, lea cada uno de los 16 enunciados y marque el grado en que cada afirmación refleja, en este momento, su motivo para realizar su trabajo.

No hay respuestas correctas ni incorrectas; solo queremos conocer su opinión.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Levemente en desacuerdo.
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
5. Levemente de acuerdo.
6. De acuerdo.
7. Totalmente de acuerdo.

¿PORQUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?		1	2	3	4	5	6	7
1	Pongo esfuerzo en mi trabajo porque tengo que probarme a mí mismo que puedo.							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que merezca la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el hecho de dedicarle mi esfuerzo a este trabajo es coherente con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo							

6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque, de lo contrario, tendría una mala impresión de mí mismo.							
8	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me respetarán (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Hago este trabajo porque me arriesgo a perderlo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Hago este trabajo porque otras personas me van a compensar financieramente sólo si pongo el suficiente esfuerzo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

Anexo 7 Acceso a tabulación.

Matriz de Tabulación de Datos PRUEBA PILOTO