



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
Psicología

ESTUDIO PSICOMÉTRICO DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE
MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR: JAVIER MARTIN PAREDES VASCONCELLOS

ASESOR: Dr. GIANCARLO OJEDA MERCADO

LIMA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

El egresado:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	Paredes Vasconcellos, Javier Martin

Perteneiente al programa de la **Carrera Profesional de Psicología**, autor del trabajo titulado: **ESTUDIO PSICOMÉTRICO DE LA ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA**, el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **Título Profesional** bajo la modalidad de **Tesis**.

En calidad de docentes asesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	Ojeda Mercado, Giancarlo	Psicología	Asesor

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud del **19%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **1:3539002352**; fecha de entrega: **15/04/2026**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: Lima, 17 de abril de 2026

Firma del asesor
N° DNI: 07881887

ORCID: 0000-0001-6088-0327

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. HENRY SANTA CRUZ ESPINOZA

Presidente

Mg. MAYTE LUZMILA CASAÑO MEZA

Vocal

Mg. SUSANA ELIZABETH MAMANI GUERRA

Secretaria

DEDICATORIA

A quienes promueven el trabajo como espacio de bienestar y no de padecimiento

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos aquellos que contribuyeron a esta investigación: a mis revisores, a mi asesor, a los expertos que revisaron el instrumento, a quienes permitieron que realice la investigación en la universidad, a quienes me apoyaron con el reclutamiento de participantes, y, especialmente, a estos últimos, por compartir desinteresadamente su experiencia laboral conmigo.

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen	
Abstract	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1. Identificación del Problema.....	3
2. Justificación e Importancia del Problema.....	4
3. Limitaciones de la Investigación	5
4. Objetivos de la Investigación	6
4.1. Objetivo General.....	6
4.2. Objetivos Específicos	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
1. Aspectos Conceptuales Pertinentes	8
Motivación: Concepto y Teorías	8
Teoría de la Autodeterminación.....	10
Tipos de motivación: amotivación, motivación intrínseca y motivación extrínseca.....	11
Subtipos de motivación.....	11
Teoría Clásica de los Test	15
Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas	16
2. Investigaciones en torno al Problema Investigado	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	26
1. Tipo y Diseño de Investigación.....	26
2. Población y Muestra	26
2.1. Población	26
2.2. Muestra, Muestreo y Criterios de Selección.....	26
2.3. Variables: Definiciones Conceptuales y Operacionales de Variables	28
Definición Conceptual	28
Definición Operacional.....	29
3. Instrumentos	31
Ficha de Datos Sociodemográficos.....	31

Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo	32
4. Procedimiento.....	34
Edición de la prueba	34
Estudio piloto.....	35
Aplicación de la prueba	35
Análisis de propiedades psicométricas	36
5. Plan de Análisis de Datos	36
6. Consideraciones Éticas.....	37
RESULTADOS	40
Traducción de la prueba	40
Evidencias de contenido	41
Índice de discriminación	43
Evidencias de estructura interna.....	44
Confiabilidad.....	46
Normas de clasificación	47
Adaptación de la prueba	49
DISCUSIÓN	51
Evidencias de contenido	51
Índice de discriminación	52
Evidencias de estructura interna.....	53
Confiabilidad.....	54
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS	
1. Calendario	
2. Presupuesto	
3. Instrumentos	
4. Matriz de la charla virtual como beneficio al participante	
5. Consentimiento y/o Asentimiento Informados	
6. Análisis descriptivos de las variables estudiadas	

RESUMEN

La Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS), escala que evalúa los tipos y subtipos de motivación laboral basados en la Teoría de la Autodeterminación, es uno de los instrumentos más utilizados a nivel internacional; sin embargo, no contaba con una adaptación validada al contexto laboral peruano. El objetivo de este estudio fue adaptar la MWMS y analizar sus propiedades psicométricas en una muestra de empleados administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana. La investigación fue de tipo instrumental, con un diseño no experimental y transversal. Participaron 207 trabajadores administrativos seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se evaluó la validez de contenido mediante la V de Aiken, la confiabilidad mediante el coeficiente Omega de McDonald, la validez de constructo a través de análisis factorial confirmatorio y la discriminación de los ítems mediante correlaciones ítem-test. Los resultados sugieren la necesidad de realizar cambios a la versión original para maximizar su ajuste a la población objetivo. El principal cambio implica la eliminación de uno de los factores propuestos por Gagné y colaboradores, la regulación introyectada, por resultar problemática en términos de validez de contenido y de constructo. En consecuencia, se propone una versión adaptada a la población objetivo de 16 ítems, agrupados en 6 factores.

Palabras clave: motivación laboral, Teoría de la Autodeterminación, Escala Multidimensional de Motivación Laboral, psicometría

ABSTRACT

The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS), which assesses work motivation types and subtypes based on Self-Determination Theory, is one of the most widely used instruments internationally; however, it had not been validated in Peru.

The aim of this study was to adapt the MWMS and examine its psychometric properties in a sample of administrative employees from a private university in Metropolitan Lima. This was an instrumental study with a non-experimental, cross-sectional design. A total of 207 administrative employees participated, selected through non-probabilistic convenience sampling. Content validity was assessed using Aiken's V, reliability using McDonald's Omega, construct validity through confirmatory factor analysis, and item discrimination through item-total correlations.

The results suggest the need to modify the original version to maximize its fit to the target population. The main modification involves the removal of one of the factors proposed by Gagné and collaborators, introjected regulation, due to problems related to content and construct validity. Consequently, a 16-item version grouped into six factors is proposed for the target population.

Keywords: work motivation, Self-Determination Theory, Multidimensional Work Motivation Scale, psychometrics

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es un constructo importante para las organizaciones. En primer lugar, la motivación laboral predice la satisfacción laboral (e.g., Nantavisit et al., 2023; Yildiz & Yildiz, 2022). En segundo lugar, existe amplia evidencia que demuestra la asociación entre la motivación y el desempeño laboral (e.g., Cerasoli et al., 2014), siendo esta una variable crítica para las organizaciones, dado que de esta depende el logro de sus objetivos. En tercer lugar, la motivación laboral actúa como un factor protector frente al síndrome de desgaste ocupacional (e.g., Fernet et al., 2010). Esto quiere decir que el estrés producido por una alta carga laboral no generará agotamiento si el trabajo a realizar confiere un sentido de energía, significado y conexión para la persona.

Establecida la importancia de la motivación laboral, es prudente señalar que existen diferentes tipos de motivación, y que estos tienen un efecto diferenciado en las variables mencionadas anteriormente (i.e., satisfacción laboral, desempeño y síndrome de *burnout*). La Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2000b) distingue entre tres tipos de motivación según el motivo predominante (i.e., “por qué” la persona está motivada): amotivación (la persona no está motivada), motivación extrínseca (la persona está motivada por consecuencias externas) y motivación intrínseca (la persona está motivada por la satisfacción y el placer de realizar la tarea). En ese sentido, existe evidencia que señala que es la motivación intrínseca, y no la motivación extrínseca, la que estaría más vinculada con las consecuencias positivas descritas en el párrafo anterior.

En este contexto, resulta crítico para profesionales e investigadores medir la motivación laboral en los diferentes tipos propuestos por la Teoría de la Autodeterminación, en lugar de tratarlo como un concepto unitario. No obstante, como se profundizará más adelante, en el Perú, no se cuenta con un instrumento con suficiente evidencia de validez y confiabilidad para medir estos constructos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Identificación del Problema

En el mundo, existen diversos instrumentos para medir los tipos de motivación laboral: el Inventario de Motivación en el Trabajo (*L'inventaire des Motivations au Travail*, Blais et al., 1993), Escala de Motivación en las Tareas Laborales para Docentes (*Work Task Motivation Scale for Teachers*, Fernet et al., 2008), Escala de Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Trabajo (*Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale*, Tremblay et al., 2009) y la Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo (*Multidimensional Work Motivation Scale* o MWMS, Gagné et al., 2015). No obstante, en el Perú, no se cuenta con evidencia de validez y confiabilidad para ninguna de estas pruebas, generando un problema organizacional muy relevante: las organizaciones no pueden conocer una variable que, como se explicó anteriormente, tiene impacto en el desempeño y bienestar de sus trabajadores. Esta ausencia contribuye a una problemática más grande en el contexto peruano: la disponibilidad de instrumentos psicológicos con adecuada evidencia psicométrica para evaluar variables organizacionales es muy limitada, lo que representa un desafío para la investigación y la práctica profesional en psicología organizacional, llevando al uso de pruebas cuya evidencia proviene de otros países con idiomas y culturas diferentes a las peruanas. Esto último tiene como consecuencia que las interpretaciones que se obtienen del resultado de estas pruebas sean imprecisas o incluso obsoletas.

De todas las pruebas propuestas, la MWMS es la más moderna, la que reúne la mayor evidencia de validez y confiabilidad, y la más utilizada de su clase (Trépanier et

al., 2022). De esta manera, la presente investigación busca adaptar esta prueba para el uso con una población de empleados administrativos (empleados dependientes según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018) de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Esta investigación supone preguntarse ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la MWMS en una muestra de empleados administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana que permitan adaptar el instrumento a esta población?

2. Justificación e Importancia del Problema

Partiendo de lo propuesto por Hernández et al. (2014), esta investigación se puede justificar por su implicancia práctica, relevancia social, valor teórico y utilidad metodológica.

En cuanto a su implicancia práctica, este estudio permite resolver directamente la falta de conocimiento sobre las evidencias psicométricas de este instrumento en el contexto laboral peruano. Con dicha información, será posible adaptar el instrumento a la población objetivo, y esto permitirá su uso confiable. La información que se recoge a través de este instrumento le sirve al empleador para conocer el estado motivacional de sus trabajadores.

En cuanto a su relevancia social, esta investigación permite a quienes dirigen las áreas de Recursos Humanos de las organizaciones la posibilidad de contar con un diagnóstico cuantitativo de la motivación de sus trabajadores, de modo que se puedan diseñar políticas institucionales en favor del bienestar y desempeño basadas en

evidencia. Recordemos que mejorar la calidad de vida de los trabajadores es una intención recogida en el Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015), “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, por lo que resulta de especial importancia también para que las organizaciones cumplan sus objetivos de sostenibilidad.

A nivel de valor teórico, esta investigación permitirá conocer el nivel de ajuste de la estructura factorial de la Teoría de la Autodeterminación en la población objetivo (validez de constructo), lo cual brindará información sobre su aplicabilidad en el Perú. Por ejemplo, Trépanier et al. realizaron una evaluación psicométrica de la MWMS en el 2022, y propusieron redefinir los factores originales de la teoría de Deci y Ryan (2000a) (i.e., de los clásicos tres factores: amotivación, motivación intrínseca y motivación extrínseca, a una nueva estructura de dos factores: motivación regulada externamente y motivación autónoma).

El estudio aporta información sobre los procedimientos de adaptación de instrumentos psicológicos en el Perú, lo cual resulta especialmente relevante ante la limitada disponibilidad de pruebas con adecuada evidencia psicométrica en variables organizacionales. Además, ofrece un referente procedimental para futuras investigaciones que busquen adaptar escalas internacionales, especialmente en otros idisomas.

3. Limitaciones de la Investigación

Por limitaciones logísticas, se eligió una población accesible para el investigador: empleados administrativos de una universidad privada de Lima

Metropolitana. Por ello, la adaptación del instrumento solo se puede utilizar con seguridad en otros miembros de este segmento, y no en otros grupos ocupacionales, tales como empleados de otros sectores, u otro tipo de profesión que no se realice en una oficina (e.g., deportistas, docentes, etc.).

4. Objetivos de la Investigación

4.1. Objetivo General

Adaptar la MWMS a una muestra de empleados dependientes administrativos (no docentes) de una universidad privada de Lima Metropolitana, identificando sus propiedades psicométricas.

4.2. Objetivos Específicos

- Contar con la prueba MWMS traducida al español
- Analizar la validez de las interpretaciones de la prueba basada en las evidencias de contenido de la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana
- Analizar el índice de discriminación de los ítems que conforman la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana
- Analizar la validez de las interpretaciones de la prueba basada en las evidencias de estructura interna de la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana

- Analizar la confiabilidad de la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana
- Establecer normas de clasificación para los puntajes obtenidos por la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. Aspectos Conceptuales Pertinentes

Motivación: Concepto y Teorías

La motivación engloba los procesos que influyen en la intensidad, dirección y persistencia de un comportamiento orientado hacia una meta (Pinder, 2014). La intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que se pone en una tarea, la dirección es la calidad de ese esfuerzo y, finalmente, la persistencia es el tiempo que se destina a realizar el esfuerzo. En ese sentido, una persona altamente motivada para una actividad exhibirá un mayor esfuerzo y dedicación por la misma que una persona menos motivada. En el contexto organizacional, la motivación laboral o motivación en el trabajo se refiere a los procesos que afectan la intensidad, dirección y persistencia que dirigen el comportamiento hacia actividades y metas organizacionales (Robbins & Judge, 2013).

Existe una gran diversidad de teorías de la motivación humana, ya que el estudio de esta disciplina se podría remontar a los trabajos de Aristóteles (e.g., *Ética a Nicómano*). Este estudio tiene como base teórica la Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2000a). No es objetivo de la presente investigación describir todas las teorías de la motivación; sin embargo, es importante explicar el modelo que sirvió de base para el estudio contemporáneo de la motivación y que mantiene una relación muy estrecha con la Teoría de la Autodeterminación: la Teoría de la Motivación Humana de Maslow. Maslow (1946) explicó que el comportamiento humano se orienta a satisfacer

necesidades que se podrían agrupar en cinco categorías: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afecto, necesidades de estima y las necesidades de autoactualización. Estas ideas dieron pie a la tesis de la Teoría de la Autodeterminación que sostiene que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, como la autonomía, la competencia y la afiliación (Ryan y Deci, 2000a), es la base de la motivación intrínseca.

También es importante dar una breve introducción a las teorías de la motivación laboral. Luthans (2011) las organiza en tres categorías principales: las teorías basadas en el contenido, con foco en “qué” es lo que motiva o “cuáles” son los motivos del comportamiento humano; las teorías basadas en el proceso, con foco en “cómo” se da la motivación; y, las teorías contemporáneas, con foco en diferentes procesos organizacionales. En la Tabla 1, se muestran las teorías más influyentes por cada categoría, según el juicio del investigador. La Teoría de la Autodeterminación se utiliza con mucha frecuencia en el ámbito organizacional (e.g., Gagné et al., 2015), pero no es una teoría específica de la motivación laboral, por su capacidad para ser aplicable a diferentes contextos como el educativo, deportivo, social, etc. Esta teoría, no obstante, estaría dentro de las teorías basadas en el contenido ya que se preocupa por “cuáles” son los motivos que conectan al trabajador con su trabajo.

Tabla 1

Ejemplos de teorías de la motivación laboral más influyentes por cada categoría de Luthans (2011)

Teorías basadas en el contenido	Teorías basadas en el proceso	Teorías contemporáneas
Teoría de los Dos Factores de Herzberg	Teoría de la Expectativa-Valor de Vroom	Teoría de la Equidad de Adams
Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland	Teoría del Establecimiento de Metas de Locke y Latham	Teoría del Enfoque Regulatorio de Higgins
Teoría de la Inmadurez-Madurez de Argyris	Modelo de Desempeño-Recompensa de Porter y Lawler	Modelo de <i>Job Crafting</i> de Wrzesniewski y Dutton

Teoría de la Autodeterminación

La Teoría de la Autodeterminación (Ryan & Deci, 2000b) propone que la motivación humana tiende naturalmente hacia la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de la persona, lo que tendría como consecuencia su bienestar y funcionamiento óptimo. Las necesidades psicológicas básicas, identificadas por los autores, son la competencia (i.e., dominio, eficacia), autonomía (i.e., agencia personal, libertad) y afiliación (i.e., pertenencia, vínculo social). En ese sentido, en el ámbito organizacional, el comportamiento del trabajador tenderá a actividades y metas que le garanticen sentirse competentes, autónomos y parte de una comunidad. Por ejemplo, un empleado se esforzará en un proyecto en la medida en la que este le permita retar sus habilidades (competencia), tomar sus propias decisiones (autonomía) e conectar con otras personas (afiliación). Sin embargo, para los autores, esta tendencia se ve afectada por la influencia de fuerzas ambientales, que ‘desvían’ la motivación hacia un foco externo. Siguiendo el ejemplo anterior, este empleado podría esforzarse para

recibir ascenso y así lograr la aprobación de su familia o tener más dinero. A partir de estas ideas, Ryan y Deci (2000b) proponen la existencia de tipos de motivación según la orientación o foco del comportamiento: amotivación (ausencia de motivación), motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Tipos de motivación: amotivación, motivación intrínseca y motivación extrínseca. La amotivación ocurre cuando la persona no tiene intención de realizar la conducta o la realiza simplemente ‘dejándose llevar por la corriente’ (Ryan & Deci, 2000b). En ese sentido, este concepto permite explicar la ausencia del comportamiento. Esto se produce porque la persona no percibe valor en la actividad; es decir, no podrá satisfacer ninguna necesidad por ella, sea interna o externa. Por otro lado, la motivación extrínseca ocurre cuando una actividad es instrumental para conseguir algún resultado (Ryan & Deci, 2000a). Finalmente, la motivación intrínseca ocurre cuando una actividad es inherentemente interesante y satisfactoria, y promueve la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de competencia, autonomía y afiliación (Ryan & Deci, 2000a). La Teoría de la Autodeterminación propone, a través de una subteoría llamada Teoría de la Integración Organísmica, que cada tipo de motivación contiene subtipos de acuerdo con el nivel de agencia percibida, es decir, de acuerdo con quién o qué está regulando el comportamiento.

Subtipos de motivación. Pongamos el ejemplo de una actividad que no es inherentemente interesante o divertida para una persona en particular (es decir, que no está motivada intrínsecamente): realizar un voluntariado un domingo que es el día de descanso. Para este caso, la persona podría realizar la actividad por varios motivos

distintos: porque le pagarán, porque así puede proyectar una imagen altruista -lo cual puede ser percibido positivamente en su profesión-, o porque ayudar a personas necesitadas es algo que genuinamente valora. Podemos claramente concluir que estos tres motivos son extrínsecos; sin embargo, también podemos notar que existe una diferencia entre ellas: el regulador la conducta. En los primeros dos casos, la conducta está regulada por consecuencias netamente externas (i.e., el dinero y la aprobación de otros profesionales), mientras que, en el último caso, la conducta está regulada por una consecuencia interna (i.e., la satisfacción de estar alineado con un valor personal). En ese sentido, la Teoría de la Integración Organísmica propone que detrás de los tipos de motivación existen subtipos o estilos regulatorios.

En primer lugar, la amotivación, al representar la falta de intención, no es plausible de subdividir en estilos regulatorios, ya que no existe regulación alguna.

En segundo lugar, la motivación extrínseca se subdivide en cuatro subtipos o estilos regulatorios: regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación integrada. La regulación externa se refiere a la motivación orientada a conseguir una meta externamente controlada (Ryan & Deci, 2000a). Por ejemplo, un niño evita manchar su uniforme en la escuela porque sabe que, de hacerlo, será reprendido en casa. En el ejemplo del párrafo anterior, realizar el voluntariado por dinero es un caso de regulación externa. Un segundo subtipo de motivación extrínseca es la regulación introyectada. Esta se refiere a la motivación por satisfacer necesidades de autoestima a partir de la búsqueda de admiración o aprobados de terceros (Ryan & Deci, 2000a). Dicho de otro modo, los comportamientos regulados por introyección se

orientarán hacia evitar la culpa o vergüenza que surge en la relación con los demás. Por ejemplo, un adolescente se vestirá de una manera particular en una fiesta para captar las miradas de sus compañeros. En el ejemplo del párrafo anterior, realizar el voluntario por aprobación profesional es un caso de regulación introyectada. Un tercer subtipo de motivación extrínseca es la identificación. Los comportamientos motivados por identificación persiguen metas externas que la persona ha asimilado como congruentes con valores internos (Ryan & Deci, 2000a). Así, por ejemplo, un adulto podrá quedarse más tiempo en el trabajo porque sabe que así será considerado para un ascenso, lo que repercutirá en su capacidad para lidiar con proyectos más complejos, cualidad que él valora para su trabajo. En el ejemplo del párrafo anterior, realizar el voluntariado porque el altruismo es un valor personal es un caso de regulación identificada. El último subtipo de motivación extrínseca es la integración. Conceptualmente, la única diferencia que mantiene con la identificación, según Ryan y Deci (2000a), es el grado en el que la meta es internalizada (hay un mayor nivel de internalización en la regulación integrada). Sin embargo, a nivel operacional, la evidencia no muestra diferencias estadísticas entre ambos subtipos (Gagné et al., 2015).

En tercer lugar, en el caso de la motivación intrínseca, la única fuente de regulación es la interna, por lo que solo se identifica un subtipo o estilo regulatorio: la regulación intrínseca.

De esta manera, se ordenan los tipos y subtipos de motivación en un continuum que va desde la ausencia de regulación hasta la regulación intrínseca, según el nivel de agencia percibida, tal como se muestra en la Tabla 2. La MWMS se basa íntegramente

en la Teoría de la Autodeterminación y la Teoría de la Integración Organísmica al medir directamente los subtipos de motivación o estilos regulatorios comprendidos en los tres clásicos tipos de motivación: amotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca (Gagné et al., 2015). No obstante, a diferencia de la teoría sobre la cual se basa, el modelo factorial de la prueba propone 7 dimensiones de primer orden: amotivación, regulación externa material (orientada a conseguir recursos concretos, tales como dinero, tiempo, objetos, comida, etc.), regulación externa social (orientada a conseguir algún tipo de recompensa social, tal como reconocimiento, inclusión, etc.), regulación introyectada, regulación identificada y regulación o motivación intrínseca. Como se puede apreciar la regulación externa se dividió en dos (material y social), mientras que la identificación y la integración compusieron una sola dimensión. Los detalles de la prueba serán profundizados en los antecedentes y en la descripción del instrumento en el apartado relacionado con los métodos de la presente investigación.

Tabla 2

Continuum de tipos y subtipos de motivación según la Teoría de la Integración Organísmica

<i>Tipos de motivación</i>	Amotivación	Motivación extrínseca				Motivación intrínseca
<i>Subtipos / Estilos regulatorios</i>	No regulatorio	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Regulación integrada	Regulación intrínseca
<i>Descripción</i>	No hay conducta	Basada en premios y castigos	Basada en la aprobación de los demás	Basada en intereses personales	Basada en valores personales	Basada en interés y satisfacción

Nota. Tomado de Ryan y Deci (2000a)

Teoría Clásica de los Test

La Teoría Clásica de los Test (TCT) es el modelo teórico que se utilizó en la presente investigación como marco para los análisis psicométricos que se realizaron, considerando que es el modelo más utilizado para la validación y adaptación de pruebas psicológicas de rendimiento típico. La TCT, basada en los trabajos de Spearman (1904, 1907, 1913; citado por Muñiz, 2018), brinda un conjunto de bases axiomáticas para la medición de constructos psicológicos. La TCT tiene tres supuestos (Muñiz, 2018): (1) las puntuaciones obtenidas por una persona en una prueba se descomponen en su puntuación “verdadera” y el error; (2) el error es aleatorio, es decir, no mantiene relación con las puntuaciones verdaderas; y, (3) los errores de puntuación de una persona en una prueba no tienen relación con los errores de puntuación de esa misma persona en otra prueba diferente, es decir, no están asociados a la persona.

A partir de estas bases, históricamente se proponen dos propiedades psicométricas que, de ser cumplidas, una prueba psicológica podría ser usada con confianza para medir un constructo psicológico: la confiabilidad y validez.

La confiabilidad se refiere a la consistencia o estabilidad de los puntajes que brinda una prueba en puntos de tiempo diferentes o a través de versiones paralelas de la prueba, lo que reflejaría la ausencia de errores de medición (Muñiz, 2018). De la dificultad de contar con las mismas personas en momentos diferentes o de versiones paralelas de una prueba, surge el método de las dos mitades: la prueba se aplica en un solo momento y la mitad de la prueba sirve como una versión paralela de la otra mitad. La correlación entre ambas mitades reflejará el nivel de confiabilidad.

La validez de una prueba se refiere al grado en el que esta mide lo que pretende medir. La Teoría Clásica sugiere la existencia de tipos de validez. La validez de contenido supone que los ítems del instrumento midan lo que tengan que medir. La validez de constructo supone que los ítems se comporten estructuralmente de acuerdo con el constructo que está detrás de la prueba. Y, la validez de criterio que (3) la prueba se muestre similar a otras pruebas que miden el mismo constructo, se muestre diferente a pruebas que miden diferentes constructos, y que sea capaz de predecir otras variables relacionadas (validez convergente, discriminante y predictiva). A esta taxonomía se le solía llamar la “santísima trinidad de la validez” (Muñiz, 2018).

Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas

Los Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas fueron desarrollados conjuntamente por la American Educational Research Association (AERA), la American Psychological Association (APA) y el National Council on Measurement in Education (NCME) en el año 1954 y ha sufrido actualizaciones constantes hasta su última edición en el 2014. Este trabajo constituye una guía para el desarrollo, adaptación y uso de instrumentos de medición en contextos educativos y psicológicos. La premisa principal de los Estándares es que la confiabilidad y la validez -entre otras propiedades psicométricas- no son intrínsecas de la prueba, sino propiedades de las interpretaciones realizadas a partir de las puntuaciones recogidas para determinado propósito.

La confiabilidad es definida en los Estándares de manera tradicional y congruente con la Teoría Clásica: la “coherencia de los puntajes entre instancias del

procedimiento de evaluación” (AERA, APA & NCME, 2014, p. 35). Esta se mide a través de coeficientes de confiabilidad/precisión que son la correlaciones entre los resultados que provienen de la aplicación de la prueba y la réplica. Así, surgen tres tipos de coeficientes: coeficientes test-retest (la réplica es realizada por la misma prueba en diferentes momentos), coeficientes de formularios alternativos (la réplica es realizada con un instrumento alternativo o paralelo), y coeficientes de consistencia interna (la réplica es obtenida a partir de la mitad de la prueba). Uno de los coeficientes más conocidos de confiabilidad basado en el método de las dos mitades, es el Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951). Este refleja el promedio de las correlaciones de todas las combinaciones posibles de mitades de la prueba. De esta manera, el coeficiente resultante se evalúa de manera similar a cualquier correlación: mientras más cercano es a 1, mayor la confiabilidad. No obstante, este estadístico asume una serie de supuestos que, de ser violados, podrían llevar a la sub o sobreestimación de la confiabilidad de la escala. Por ejemplo, asume que todos los ítems aportan de manera similar a la escala -un fenómeno conocido como tau-equivalencia. Para evitar este sesgo, la presente investigación utilizó una prueba de confiabilidad alternativa: el coeficiente Omega de McDonald (McDonald, 1999). Este estadístico es más sensible a constructos multidimensionales como el estudiado aquí, dado que trabaja con un modelo factorial.

Asimismo, establece que la validez debe entenderse como un concepto unificado sustentado en múltiples fuentes de evidencia (y no “tipos” como sugería la Teoría Clásica), tales como la evidencia basada en el contenido, evidencia basada en

los procesos de respuesta, evidencia basada en la estructura interna, evidencia basada en las relaciones con otras variables, entre otras. La evidencia basada en el contenido se obtiene tradicionalmente del juicio de expertos, mientras que las evidencias basadas en la estructura interna suelen obtenerse a partir de análisis estadísticos como el análisis factorial confirmatorio que evalúan el nivel de ajuste entre el modelo teórico y la estructura factorial obtenida a partir de la data. Ambos métodos fueron utilizados en la presente investigación. No se describen aquí otras evidencias, dado que fueron contempladas en los objetivos de la investigación.

Finalmente, los Estándares sugieren el uso de diversos tipos de análisis de ítems. Aquí nos concentraremos en el índice de discriminación de los ítems, por ser aquella que se utilizó en la investigación. El índice de discriminación de un ítem se refiere a la capacidad que tiene dicho ítem para predecir cómo le irá al sujeto en el puntaje total de la prueba (Muñiz, 2018). En otras palabras, de obtener una alta correlación, se infiere que un alto puntaje en el ítem significa un alto puntaje en la prueba, y viceversa.

2. Investigaciones en torno al Problema Investigado

En el año 2010, Gagné et al. crearon la Escala de Motivación en el Trabajo (*Motivation at Work Scale* o *MAWS*) para evaluar los subtipos (o estilos regulatorios) de motivación en el trabajo, basados en la Teoría de la Autodeterminación y la Teoría de la Integración Organísmica. En total, la prueba constó de 12 ítems distribuidos en 4 escalas (3 por subescala). Se excluyó a la amotivación para darle prioridad a los tipos de motivación más activos, y, dentro de la motivación extrínseca, se excluyó al subtipo

regulación integrada, por la dificultad de diferenciarlo psicométricamente del subtipo regulación identificada (Vallerand et al., 1992). La prueba se creó en los idiomas inglés y francés. Los indicadores psicométricos demostraron que las subescalas tuvieron una fiabilidad aceptable: regulación externa = .69; regulación introyectada = .75; regulación identificada = .83; regulación intrínseca = .89¹. El análisis factorial demostró un ajuste aceptable de los ítems a un modelo de 4 factores: CFI = .897; RMSEA = .094). Finalmente, las subescalas que reflejan subtipos “autónomos” (i.e., regulación identificada y regulación intrínseca) tuvieron correlaciones significativas con variables organizacionales de importancia, como la intención de renunciar (regulación identificada = -.27; regulación intrínseca = -.26).

Sin embargo, en el año 2015, un nuevo equipo de trabajo, liderado por la autora principal del MAWS, Marylène Gagné, creó una nueva prueba, la MWMS para corregir los errores del MAWS que la evidencia iba demostrando. A las 4 subescalas del MAWS, se le sumó una adicional: la amotivación. Los ítems fueron modificados en su totalidad, ya que esta nueva prueba se enfocó no en las razones por las que la persona trabaja, sino en las razones que llevan a esta persona a esforzarse en el trabajo. Por ejemplo, el ítem del *MAWS* “Hago este trabajo por el sueldo” (regulación externa) no sería un indicador adecuado, ya que, al tener un contrato laboral, todos los empleados trabajan por el dinero que se les otorga. En cambio, se sugirió frasearlo en términos de esfuerzo: “Porque los demás me recompensarán económicamente solo si pongo suficiente

¹ Se muestran aquí los coeficientes Alfa de Cronbach de la versión en inglés, ya que la versión en francés tuvo coeficientes más altos en cada subescala (ver Gagné et al., 2010).

esfuerzo en mi trabajo”. La nueva prueba se adaptó para 7 idiomas (i.e., inglés, francés, neerlandés, noruego, alemán, chino e indonesio). Los tamaños de las muestras, así como los resultados de los análisis de confiabilidad y validez de constructo se muestran en la Tabla 3. Para esta última propiedad, se muestran los indicadores del análisis factorial confirmatorio del modelo.

Tabla 3

Resultados de los análisis de confiabilidad y validez de constructo del estudio psicométrico del MWMS (Gagné et al., 2015)

Idioma	Muestra y país	Confiabilidad (Alfa de Cronbach)	Validez de constructo (análisis factorial confirmatorio)
Inglés	N = 568 (Canadá y Reino Unido)	Amotivación = .79 R. externa = .76 R. introyectada = .70 R. identificada = .75 R. intrínseca = .90	CFA = .90 RMSEA = .068
Francés	N = 790 (Canadá, Francia y Senegal)	Amotivación = .88 R. externa = .78 R. introyectada = .74 R. identificada = .74 R. intrínseca = .81	CFA = .93 RMSEA = .054
Neerlandés	N = 530 (Bélgica)	Amotivación = .91 R. externa = .76 R. introyectada = .70 R. identificada = .79 R. intrínseca = .84	CFA = .97 RMSEA = .035
Noruego	N = 856	Amotivación = .94	CFA = .94

	(Noruega)	R. externa = .88 R. introyectada = .79 R. identificada = .84 R. intrínseca = .95	RMSEA = .066
Alemán	N = 187 (Suiza)	Amotivación = .93 R. externa = .65 R. introyectada = .55 R. identificada = .80 R. intrínseca = .78	CFA = .89 RMSEA = .070
Chino	N = 286 (China)	Amotivación = .89 R. externa = .88 R. introyectada = .88 R. identificada = .77 R. intrínseca = .87	CFA = .88 RMSEA = .094
Indonesio	N = 218 (Indonesia)	Amotivación = .91 R. externa = .94 R. introyectada = .86 R. identificada = .88 R. intrínseca = .82	CFA = .93 RMSEA = .078

Nota. Tomado de Gagné et al. (2015)

En el año 2022, Trépanier et al. realizaron un nuevo estudio psicométrico al *MWMS* en cinco muestras de trabajadores (muestra 1 = 508; muestra 2 = 508; muestra 3 = 637; muestra 4 = 520; muestra 5 = 520). Investigaron la estructura factorial de la prueba a partir del modelamiento de ecuaciones estructurales exploratorias (*ESEM*, por sus siglas en inglés), encontrando evidencia a favor de un modelo de 4 factores: (1) amotivación, regulación externa, regulación introyectada y motivación autónoma (compuesta por la regulación identificada y la regulación intrínseca). Otro hallazgo del *ESEM* fue la inadecuación de 3 ítems en el nuevo modelo factorial. Por ejemplo, se

sugiere retirar los ítems de regulación introyectada que estuvieran enfocados en buscar la valía propia (e.g., “Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo”), dejando solo aquellos enfocados en evitar los sentimientos aversivos sobre la valía propia (e.g., “Porque, de lo contrario, me sentiría avergonzado de mí mismo”). En cuanto a la validez de criterio, los nuevos factores mantendrían mejores relaciones con variables organizacionales de importancia²: motivación autónoma (nuevo factor) correlaciona positivamente con el vigor/vitalidad ($\beta = .74$; $p < 0.05$), satisfacción laboral ($\beta = .50$; $p < 0.05$), e intención de renunciar ($\beta = -.24$; $p < 0.05$).

En los años desde la creación del *MWMS*, la prueba ha sido adaptada a nuevos contextos e idiomas. La Tabla 4 hace un resumen de los estudios psicométricos realizados con esta prueba.

Tabla 4

Estudios psicométricos de la Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo en otros idiomas y geografías

Autores y año	Idioma	Muestra y país	Confiabilidad (Alfa de Cronbach)	Validez de constructo
Dos Santos et al. (2022)	Portugués	N = 720 (Brasil) N = 999 (Portugal)	<u>Brasil</u> Amotivación = .87 R. externa = .84 R. introyectada = .83	Análisis factorial confirmatorio con estructura de 7 factores propuesta por

² Se muestran los resultados de la muestra 1, ya que fue la única muestra en la que se contrastaron todas las hipótesis.

			R. identificada = .87 R. intrínseca = .92	Gagné et al. (2015)
			<u>Portugal</u> Amotivación = .91 R. externa = .85 R. introyectada = .81 R. identificada = .86 R. intrínseca = .92	<u>Brasil</u> CFI = 0.940 RMSEA = 0.069 <u>Portugal</u> CFI = 0.946 RMSEA = 0.069
Smokrović et al. (2018)	Croata	N = 293 (Croacia)	Amotivación = .81 R. externa = .91 (social); .82 (material) R. introyectada = .83 R. identificada = .93 R. intrínseca = .93	Análisis factorial exploratorio con estructura de 6 factores encontrada por Gagné et al. (2015) (excluye regulación externa como factor de primer orden) Esfericidad de Bartlett = $p < .001$ KMO = .78
Alqarni & Khan (2021)	Árabe	N = 309 (Arabia Saudí)	Amotivación = .87 R. externa = .83 (social); .78 (material) R. introyectada = .83 R. identificada = .82 R. intrínseca = .88	Análisis factorial confirmatorio con estructura de 5 factores propuesta por Gagné et al. (2015) (excluye los factores de primer orden de la regulación externa)

CFI = 0.94
RMSEA =
0.066

En una investigación realizada por Sfetcu y Cojocaru (2024), se exploraron las propiedades psicométricas del *MWMS* en su versión en inglés en un tipo diferente de trabajadores: personas autoempleadas que realizan trabajos puntuales para organizaciones (*freelance*) en Europa. Este tipo de empleo se extendió considerablemente a partir de la pandemia y el desarrollo de la tecnología. Los resultados ($n = 542$) demuestran una confiabilidad adecuada para todas las escalas a partir del coeficiente Alfa de Cronbach (amotivación = .89; r. externa = .92 [social]; .82 [material]; r. introyectada = .85; r. identificada = .90; r. intrínseca = .91). En cuanto a la validez de constructo, los autores aplicaron el análisis factorial exploratorio. El modelo de mayor ajuste resultó ser uno de 4 factores, donde los subtipos de regulación intrínseca e identificada formaron parte de un mismo factor, juntamente con los dos primeros ítems de la escala de regulación introyectada (INTRO1, INTRO2) (factor 1). El resto de los ítems de esta escala (INTRO3 e INTRO4) formaron un solo factor con los ítems de la regulación externa social (factor 2). Otro factor (factor 3), lo constituye la escala de regulación externa material; y, uno último (factor 4), la escala de Amotivación. Este modelo se asemeja al hallado por Trépanier et al. (2022), en comparación con el modelo original de Gagné et al. (2015).

No se ha mencionado aquí la investigación realizada por Battistelli et al. (2015), donde se adapta la prueba a los idiomas español, italiano y griego para ser utilizada en los países del Mediterráneo europeo, dado que los autores utilizaron una versión diferente de la MWMS original. No se ha encontrado un estudio psicométrico de esta prueba en idioma español en países de América Latina.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación es de nivel aplicado, puesto que busca la mejora de prácticas en contextos reales, a partir de contar con un nuevo instrumento de evaluación y, según Ato, López y Benavente (2013), de tipo instrumental, puesto que se estudiaron las propiedades de un instrumento de medición.

El diseño es no experimental (Hernández et al., 2014), ya que no se manipularon las variables de estudio, tan solo fueron medidas, y transversal, ya que la medición se realizó en un solo momento.

2. Población y Muestra

2.1. Población

La población estuvo conformada por los empleados administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana. El total de empleados de la empresa fue de 1 896 al momento de la investigación, según información del área de Calidad de la universidad.

2.2. Muestra, Muestreo y Criterios de Selección

De acuerdo con Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010), se requiere de una muestra mínima de 200 personas para realizar análisis factorial de instrumentos psicológicos. Para Muñiz (2018), si bien el tamaño muestral es un tema complejo para la investigación psicométrica, una regla simple de uso es contar con 10 personas por

cada ítem. Dado que la prueba utilizada consta de 19 ítems, 190 personas sería un número adecuado. Entonces, aplicando ambos criterios, y agregando un posible 20% de pérdida u obsolescencia de las observaciones, se consideró una muestra de 240 empleados.

El muestreo fue no probabilístico, por lo que no todos los participantes de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra. Específicamente, se optó por un muestreo de conveniencia (Vehovar et al., 2016), ya que se reclutó a empleados de la universidad que fueron más accesibles al investigador.

Los siguientes son los criterios de inclusión para la muestra

- Personas adultas (18 años o más) que viven en la ciudad de Lima Metropolitana
- Empleados administrativos con contrato vigente
- Con un tiempo en el puesto mayor a 3 meses

A continuación, se describen los criterios de exclusión

- Personas con contratos formativos (practicantes, pasantes, etc.). Estas personas se excluyeron dado que su trabajo es un medio para la culminación de su proceso formativo, y la motivación laboral se encuentra supeditada a la motivación académica, lo cual podría afectar la validez de los resultados.

Finalmente, tras el proceso de reclutamiento, se logró obtener 216 observaciones. Del total, se excluyeron 9 de ellas por coincidir con el criterio de exclusión (tener un contrato de trabajo formativo). En ese sentido, la muestra final fue de 207 personas, lo

cual es considerado adecuado según los autores antes mencionados. En cuanto al sexo, el 67.1% lo representaron las mujeres. En cuanto al tiempo en el puesto, el 39.1% refirió tener más de 3 años en el puesto; el 27.5%, más de 1 año, pero menos de 3; y, el 24.6%, entre 3 meses y el año. En cuanto al tipo de contrato, el 61.8% refirió tener un contrato regular a plazo fijo. En cuanto al nivel organización, la distribución porcentual se dio de la siguiente manera: contribuidor individual (73.9%), supervisor (9.2%), mando medio (10.1%), alta dirección media (4.3%), y dirección ejecutiva (1%). Finalmente, la edad tuvo un promedio de 35.17 y una desviación estándar de 9.96, en un rango que se extiende desde los 23 hasta los 64 años.

2.3. Variables: Definiciones Conceptuales y Operacionales de Variables

Definición Conceptual

Amotivación. Ausencia de motivación para una actividad (Gagné et al., 2015).

Regulación externa. Se refiere a realizar una actividad para obtener recompensas o evitar castigos administrados por otros (Gagné et al., 2015). Gagné et al. (2015) distingue entre dos clases de regulación externa: material y social.

Regulación externa material. El objetivo es obtener alguna recompensa tangible como un objeto, dinero o comida.

Regulación externa social. El objetivo es obtener un reconocimiento social.

Regulación introyectada. Se refiere a la regulación del comportamiento a partir de fuerzas de presión interna, como la implicación del ego, la vergüenza y la culpa (Gagné et al., 2015).

Regulación identificada. Se refiere a la realización de una actividad porque uno se identifica con su valor o significado y la acepta como propia (Gagné et al., 2015).

Regulación intrínseca. Se refiere a la realización de una actividad por sí misma, es decir, porque es interesante y placentera en sí misma (Gagné et al., 2015).

Definición Operacional

Amotivación. Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (AM1, AM2, AM3).

Regulación externa. Se obtuvo sumando los puntajes de las dimensiones regulación externa material y regulación externa social (variable de segundo orden).

Regulación externa material. Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (EXM1, EXM2, EXM3).

Regulación externa social. Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (EXS1, EXS2, EXS3).

Regulación introyectada. Se midió con 4 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (INTRO1, INTRO2, INTRO3).

Regulación identificada. Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (ID1, ID2, ID3).

Regulación intrínseca. Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (IM1, IM2, IM3).

La Tabla 5 muestra la definición operacional de cada variable (matriz de operacionalización).

Tabla 5

Definición operacional de los tipos y subtipos de motivación laboral

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Amotivación	Se midió a con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (AM1, AM2, AM3).	Amotivación	Percepción de que el esfuerzo no tiene sentido	Ordinal
Regulación externa	Se obtuvo sumando los puntajes de las dimensiones regulación externa material y regulación externa social.	Regulación externa – material Regulación externa – social	Realización del esfuerzo por incentivos tangibles Realización del esfuerzo por reconocimiento social	Ordinal
Regulación externa material	Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (EXM1, EXM2, EXM3).	-	Realización del esfuerzo por incentivos tangibles	Ordinal
Regulación externa social	Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (EXS1, EXS2, EXS3).	-	Realización del esfuerzo por reconocimiento social	Ordinal
Regulación introyectada	Se midió con 4 ítems de la prueba	-	Autoexigencia basada en	Ordinal

	Escala Multidimensional de Motivación Laboral (INTRO1, INTRO2, INTRO3, INTRO4).	-	aprobación externa	
Regulación identificada	Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (ID1, ID2, ID3).	-	Valoración personal del trabajo realizado	Ordinal
Regulación intrínseca	Se midió con 3 ítems de la prueba Escala Multidimensional de Motivación Laboral (IM1, IM2, IM3).	-	Disfrute al realizar el trabajo	Ordinal

3. Instrumentos

Ficha de Datos Sociodemográficos

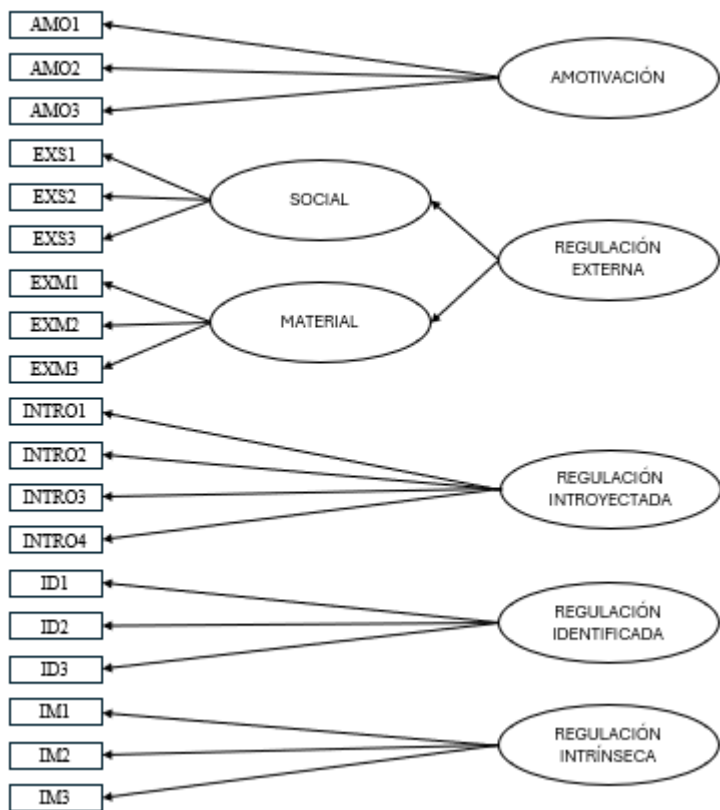
Este cuestionario consta de preguntas orientadas a conocer mejor a la muestra: su edad (en años), sexo, tiempo en el puesto (3 meses o menos, entre 4 meses y un año, 2 a 3 años, 3 años a más), tipo de contrato (formativo o profesional) y nivel organizacional (contribuidor individual [ejecuta tareas directamente y no tienes subordinados], supervisor [supervisa el trabajo de otros contribuyentes individuales], mando medio [dirige equipos de varios supervisores o especialistas], alta dirección media [dirige a mandos medios y reportar a la máxima autoridad de la organización] y dirección ejecutiva [define el rumbo general de la organización]).

Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo

La prueba fue desarrollada por Gagné et al. en el año 2015 y fue adaptada, desde su estudio original, para 7 idiomas. Su objetivo es evaluar el nivel de presencia de cada tipo y subtipo de motivación en el trabajo, basados en la Teoría de la Autodeterminación. Consta de 19 ítems, los cuales deben ser respondidos en función a la consigna “¿Por qué pones o pondrías esfuerzo en tu trabajo actual?”. Los ítems están agrupados de acuerdo al tipo y subtipo de motivación al que representan en 7 subescalas (en la Figura 02, se muestra la estructura factorial de la prueba): amotivación (“No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo”), regulación externa material (“Porque si no me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, me arriesgo a perderlo”), regulación externa social (“Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.”), regulación introyectada (“Porque, de lo contrario, me sentiría avergonzado de mí mismo”), regulación identificada (“Porque el hecho de dedicarle mi esfuerzo a este trabajo es coherente con mis valores personales”) y regulación intrínseca (“Porque me divierto haciendo mi trabajo”). La calificación de cada ítem se realiza en una escala tipo Likert: 1 = “nada”, 2 = “muy poco”, 3 = “un poco”, 4 = “moderadamente”, 5 = “fuertemente”, 6 = “muy fuertemente”, 7 = “completamente”.

Figura 02

Estructura factorial de la Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo



Nota. Tomado de Gagné et al. (2015).

La prueba que se adaptó fue la versión en inglés cuya validación fue realizada en Canadá y el Reino Unido. Esta se realizó con 568 trabajadores de ambos países. En cuanto a las evidencias de confiabilidad, se obtuvieron resultados adecuados utilizando el alfa de Cronbach: amotivación = .79; regulación externa = .76; regulación introyectada = .70; regulación identificada = .75; y regulación intrínseca = .90. Por otro lado, las evidencias de validez de constructo (o de estructura interna según los Estándares de AERA, APA y NCME, 2014), utilizando el análisis factorial confirmatorio, sugieren un adecuado ajuste de los resultado con la teoría subyacente: CFA = .90; RMSEA = .068.

4. Procedimiento

El primer hito de este proyecto fue la revisión metodológica realizada por la Unidad de Investigación, Ciencia y Tecnología de la Facultad de Psicología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Tras su aprobación, se obtuvo la aprobación del Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Con dicha aprobación, se procedió a adaptar la prueba al español y al contexto de trabajo de Lima Metropolitana. Para ello, se siguieron los pasos propuestos por Muñiz (2018) para las fases de la construcción de la prueba que apliquen (no se requiere elaborar ítems, puesto que se trata de una adaptación): (1) edición de la prueba, (2) estudio piloto, (3) aplicación de la prueba, y (4) análisis de propiedades psicométricas. Estas fases se describen en mayor detalle a continuación.

Edición de la prueba

Se utilizó la prueba en el idioma inglés como punto de partida para la adaptación (Gagné et al., 2015). La edición consistió en la traducción de la prueba al español, utilizando la traducción reversa. Esta consiste en hacer traducir la prueba de un idioma a otro (e.g., inglés a español) por un traductor oficial, para luego traducir esta versión al idioma original (e.g., del español nuevamente al inglés) por otro traductor que no haya participado en la primera ronda. Se compara la versión final con la prueba original para ver si hubo algún cambio considerable. De no existir, se considera que se ha realizado una traducción adecuada. En este caso, para cada ronda de traducción se contrataron los servicios de un traductor habilitado por el Colegio de Traductores del

Perú. Un requisito para la selección del traductor fue haber tenido experiencia en la traducción de documentos que impliquen el concepto de motivación laboral.

La validez de contenido se realizó antes del estudio piloto y se dio a través del juicio de expertos. Se reclutó a un grupo de 8 expertos en el tema de motivación humana, especialmente en el campo de la psicología organizacional, a quienes se les envió un correo con un vínculo a un formulario donde encontraron la prueba y la escala de calificación de cada ítem. Ellos calificaron cada ítem en base a tres criterios: claridad (comprensibilidad del lenguaje), relevancia (capacidad para medir el constructo) y coherencia (relación con la dimensión a medir). La evaluación de la prueba por parte de cada experto fue realizada de manera asincrónica.

Estudio piloto

Se procedió con un estudio piloto cualitativo (Muñiz, 2018). Este implicó una discusión profunda de la prueba con un grupo pequeño de personas que pueden ser parte de la población objetivo para detectar problemas de comprensibilidad o incongruencias semánticas. Para ello, se reunió a un grupo de 6 empleados con quienes se realizó la discusión.

Aplicación de la prueba

El reclutamiento de la muestra se realizó de manera no probabilística y por conveniencia. Durante el horario de almuerzo (i.e., 12:00 – 14:00), el investigador principal de este estudio se colocó en lugares de tránsito de empleados para invitarlos a participar en el estudio.

Una vez reunidos los participantes, se les entregó el formulario impreso donde encontraron, en primer lugar, el Consentimiento Informado. Quienes desearon aceptar voluntariamente el consentimiento escribieron su firma al final del escrito y dejar su correo electrónico (para ser invitados luego a recibir el beneficio por participante en el estudio; ver apartado Consideraciones Éticas). El Consentimiento Informado firmado y con el correo de la persona fue removido inmediatamente del resto de hojas del formulario para que no sea posible vincular los resultados de la prueba con esta información. Después de ello, el participante continuó con el llenado de la prueba Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo. Desarrollaron la prueba en la presencia del investigador para resolver cualquier duda que se presente. El tiempo medio de llenado del cuestionario fue de 6 minutos.

Análisis de propiedades psicométricas

En congruencia con los objetivos planteados, se analizaron las propiedades psicométricas propias de la Teoría Clásica de los Test (TCC). El detalle del análisis se considera en el apartado Plan de Análisis de Datos. Previo al análisis, se realizó la exclusión de aquellos participantes que coincidan con los criterios de exclusión. Es decir, no se consideraron estos datos para el análisis.

5. Plan de Análisis de Datos

La adaptación de la prueba requirió, en primer lugar, de la traducción de la versión original: del inglés al español. Para ello, como se mencionó, se empleó a un traductor para que realice la traducción del inglés al español. Luego, se empleó a un segundo traductor para que realice la traducción del español al inglés. El investigador

comparó las dos versiones existentes en inglés (i.e., la versión original y la que ha sido traducida y retraducida) para analizar las diferencias. Al no encontrarse ninguna diferencia entre las pruebas, se continuó con el análisis.

Para analizar la validez de contenido, por cada ítem calificado por los expertos, se computó el indicador V de Aiken que evalúa el grado de consenso en la calidad de cada ítem (ver fórmula en Aiken, 1980), utilizando el *software* Microsoft Excel.

Una vez recabada la información de la muestra final, se realizaron los demás análisis correspondientes utilizando el *software* SPSS versión 25. En primer lugar, se realizaron los análisis descriptivos de la muestra: promedio de edad, porcentajes de género, tiempo en el puesto y nivel organizacional. En segundo lugar, para analizar la validez de constructo, se realizó un análisis factorial confirmatorio con el método de Máxima verosimilitud robusta (MLR, por sus siglas en inglés), proponiendo el modelo hallado por Gagné et al. (2015) y que se muestra en la Figura 02. Se evaluaron los indicadores de ajuste de la prueba: CFI, RMSEA y X^2 . En cuarto lugar, la confiabilidad se halló por cada subescala de la prueba a través al Omega de McDonald (Ω). Finalmente, para el índice de discriminación, se calcularon las correlaciones entre los ítems y el puntaje total en la prueba. Se revisan los ítems con índices de discriminación menores a 0.30.

6. Consideraciones Éticas

Esta investigación tomó en cuenta los principios de la psicoética postulados por França-Tarragó (2012): no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia.

En cuanto a la no maleficencia, la aplicación de la prueba implica un bajo riesgo para la persona. Se considera que llenar una prueba donde se consignen las razones por las cuales la persona realiza un esfuerzo en el trabajo no representa posibilidad de daño psicológico.

En cuanto a la beneficencia, las personas que participen de esta investigación serán invitadas a una charla virtual de 1 hora donde se brindarán consejos para aumentar su satisfacción en el trabajo con base en la Teoría de la Autodeterminación. La invitación será enviada vía correo a los participantes un mes después de la sustentación de esta tesis, y esta será implementada a un mes de dicha invitación. La charla tendrá como principal objetivo la identificación de actividades con las cuales la persona establece una conexión intrínseca, de modo que pueda maximizar su frecuencia, y reducir aquellas con las que tiene una conexión extrínseca. Más información sobre la charla podrá ser encontrada en el anexo 5.

En cuanto a la autonomía, se tomaron las medidas necesarias para que la persona que participó en el estudio tenga el conocimiento de los objetivos y el procedimiento del que fue parte, a través del Consentimiento Informado. Asimismo, los participantes tuvieron la certeza de que podían abandonar el proceso en cualquier momento sin que existan represalias de ningún tipo. En cuanto a la privacidad de su información, esta se garantizó, ya que no se solicitarán datos personales en la prueba: fue anónima. Los datos recabados fueron almacenados en un libro de Microsoft Excel, que fue de acceso exclusivo del investigador, y fueron manipulados exclusivamente por este. Al término del estudio, estos datos serán eliminados.

Finalmente, en cuanto a la justicia, si bien el muestreo conlleva un sesgo (las personas con mayor afinidad al administrador tendrán más posibilidades de participar), no se excluyó a ningún participante, por razones de género, religiosas, étnicas, etc. mientras cumpla con los criterios de inclusión.

RESULTADOS

Traducción de la prueba

El primer objetivo fue traducir la prueba. A continuación, se muestra la Tabla 6 con los ítems traducidos al español de la versión en inglés.

Tabla 6

Ítems de la prueba traducida al español

Código	Redacción del ítem
AM1	No lo hago, porque realmente siento que estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.
AM2	Hago poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.
AM3	No sé por qué estoy haciendo este trabajo, es un trabajo inútil.
EXS1	Para obtener la aprobación de otros (por ejemplo, supervisor, colegas, familia, clientes...).
EXS2	Porque los demás me respetarán más (por ejemplo, supervisor, colegas, familia, clientes...).
EXS3	Para evitar ser criticado por otros (por ejemplo, supervisor, colegas, familia, clientes...)
EXM1	Porque me recompensarán económicamente solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor ...)
EXM2	Porque me ofrecen una mayor seguridad laboral si me esfuerzo lo suficiente en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor...).
EXM3	Porque corro el riesgo de perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente.
INTRO1	Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo.
INTRO2	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.
INTRO3	Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo.
INTRO4	Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo mismo.
ID1	Porque personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.

ID2	Porque esforzarse en este trabajo se alinea con mis valores personales.
ID3	Porque esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí.
IM1	Porque me divierto haciendo mi trabajo.
IM2	Porque lo que hago en mi trabajo es apasionante.
IM3	Porque el trabajo que hago es interesante.

Evidencias de contenido

El segundo objetivo específico fue analizar la validez de contenido de la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana.

La validez de contenido se realizó a través del juicio de expertos. Cada experto ($n = 8$) evaluó a cada ítem según los criterios de coherencia y relevancia. El criterio de suficiencia se realizó por cada escala/dimensión por lo que fue analizado cualitativamente. Los puntajes otorgados a cada ítem fueron utilizados para calcular la V de Aiken. A continuación, se muestran los resultados de este estadístico por ítem y criterio en la Tabla 7.

Tabla 7

Estadísticos V de Aiken por ítem y criterio

Ítem	Coherencia	Relevancia
AMO1	1.00	1.00
AMO2	1.00	0.92
AMO3	0.92	0.83
EXS1	1.00	1.00
EXS2	0.92	0.67
EXS3	1.00	1.00

EXM1	1.00	1.00
EXM2	1.00	1.00
EXM3	1.00	0.83
INTRO1	0.92	0.92
INTRO2	1.00	1.00
INTRO3	0.92	0.75
INTRO4	0.67	0.25
ID1	1.00	1.00
ID2	1.00	1.00
ID3	0.92	0.83
IM1	0.92	0.83
IM2	1.00	1.00
IM3	0.92	0.92

Nota. AMO = Amotivación; EXS = regulación externa social; EXM = regulación externa material; INTRO = regulación introyectada, ID = regulación identificada; IM = regulación intrínseca.

De acuerdo con Aiken (1985), ítems con un índice menor a 0.70 son considerados inadecuados. Por otro lado, ítems con un valor entre 0.70 y 0.80 deberían ser revisados. Finalmente, ítems con un valor superior a 0.80 son considerados adecuados. En este caso, en cuanto a la coherencia, solo el ítem INTRO 4 mostró un resultado inadecuado. En cuanto a la relevancia, encontramos varios ítems por debajo del nivel aceptado: EXS2, INTRO3 e INTRO4.

En cuanto a la suficiencia de los ítems por escala/dimensión, esta tuvo un nivel de consenso mayor a 95% en todas las variables, indicando que no es necesario agregar o quitar ítems para medir adecuadamente cada constructo.

Se decidió aplicar el cuestionario completo tras estos resultados, a pesar del cuestionamiento de algunos ítems, dado que se requería de más información para tomar decisiones de adaptación.

Índice de discriminación

El tercer objetivo específico fue analizar el índice de discriminación de los ítems que conforman la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana.

En primer lugar, se analizó la normalidad de cada ítem. Las pruebas de Kolmogorov-Smirnoff, el análisis de asimetría y curtosis, y la observación de histogramas coinciden en indicar que las variables no tienen un comportamiento normal. En ese sentido, las correlaciones ítem-escala se realizaron a través del estadístico de rho (ρ) de Spearman. Los valores totales de cada escala se calcularon a partir del promedio del puntaje en los ítems que las integran. La Tabla 8 muestra los índices de discriminación de cada ítem.

Tabla 8

Correlaciones rho de Spearman entre los ítems y sus respectivas escalas.

Ítem	ρ de Spearman
AMO1	.86*
AMO2	.87*
AMO3	.66*
EXS1	.88*
EXS2	.93*
EXS3	.86*
EXM1	.79*
EXM2	.88*
EXM3	.78*
INTRO1	.68*
INTRO2	.63*
INTRO3	.89*
INTRO4	.87*
ID1	.88*
ID2	.91*

ID3	.92*
IM1	.89*
IM2	.94*
IM3	.89*

Nota. * $p > 0.001$. AMO = Amotivación; EXS = regulación externa social; EXM = regulación externa material; INTRO = regulación introyectada, ID = regulación identificada; IM = regulación intrínseca.

Siguiendo a DeVellis (2017), se consideraron valores de $\rho \geq .30$ como indicativos de discriminación adecuada. En este caso, todos los ítems cumplen con esta condición y la superan ampliamente.

Evidencias de estructura interna

El cuarto objetivo específico fue analizar la validez de constructo de la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se recuerda que, en el enfoque de los Estándares (AERA, APA & NCME, 2014), este tipo de validez corresponde a las evidencias halladas en cuanto a la estructura interna del instrumento.

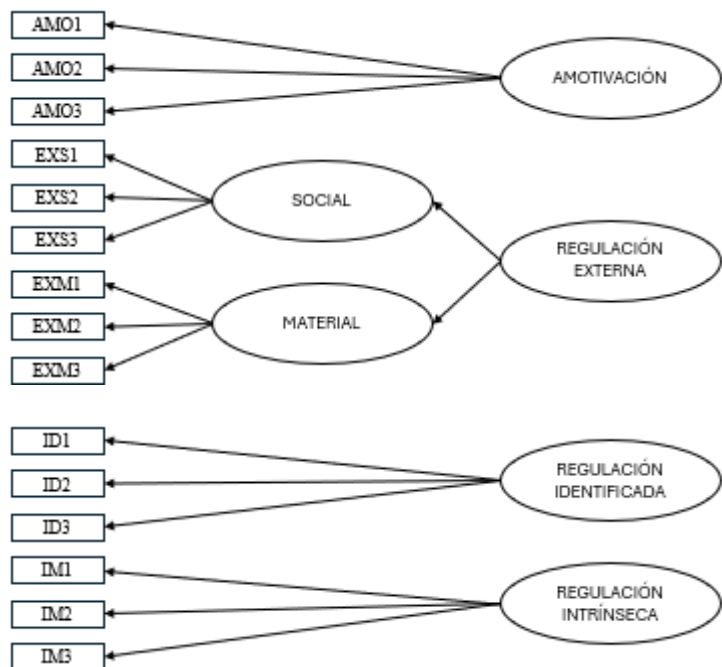
Para analizar la validez de constructo, se aplicó un análisis factorial confirmatorio, introduciendo el modelo de 7 factores propuesto por Gagné et al. (2015): 6 factores de primer orden y uno de segundo orden (el factor regulación externa que está conformado por los factores regulación externa social y regulación externa material). Los análisis de ajuste general del modelo arrojan los siguientes resultados ($n = 193$): CFI = 0.944; TLI = 0.931; SRMR = 0.109; RMSEA = 0.116; $X^2 = 500.432$; $p < .001$. De acuerdo con Hu y Bentler (1999), los valores de CFI y TLI se consideran aceptables si son iguales o mayores a 0.90, lo cual corresponde a los valores hallados en esta investigación. En otras palabras, es correcto afirmar que el modelo propuesto

tiene un ajuste superior a un modelo nulo. Por otro lado, SRMR y RMSEA son considerados aceptables si son menores a 0.08 (Hu & Bentler, 1999). En ese sentido, los valores hallados en esta investigación son problemáticos, indicando la inexactitud del modelo aplicado a la población.

Considerando los resultados obtenidos, se realizó un análisis *post hoc*, utilizando un modelo alternativo que dejara de lado el factor de regulación introyectada por considerarse problemático (ver Discusión). De esta forma, se probó un modelo alternativo de 6 factores que excluyera la escala de regulación introyectada (ver Figura 03). Los resultados demostraron un ajuste adecuado de este nuevo modelo (CFI=0.984; TLI = 0.979; SRMR = 0.072; RMSEA=0.073; $X^2 = 165.532$; $p < .001$). A partir de este resultado, y sumando otras evidencias que encuentran problemáticos los ítems de la escala de regulación introyectada, se sugiere la adaptación del instrumento incluyendo únicamente los ítems señalados en la Figura 03.

Figura 03

Modelo factorial alternativo de 6 factores.



Confiabilidad

El último objetivo específico fue analizar la confiabilidad de la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana. A continuación, la Tabla 9 muestra los resultados del estadístico Omega de McDonald para cada escala/dimensión analizada. Aquí se incluyeron los resultados de la escala de regulación introyectada, a pesar de que no fueron considerados en la adaptación, en virtud de lo hallado en el análisis factorial confirmatorio *post hoc*.

Tabla 9

Estadísticos Omega de McDonald por cada escala de la prueba

Escala	Cantidad de ítems	Muestra	Omega de McDonald
Amotivación (AMO)	3	206	.75
Regulación externa	6	201	.80
Reg. ext. social (EXS)	3	201	.87
Reg. ext. material (EXM)	3	206	.80
Regulación introyectada (INTRO)	4	203	.79
Regulación identificada (ID)	3	204	.89
Regulación intrínseca (IM)	3	207	.90

Según Campo-Arias y Oviedo (2008), el coeficiente Omega de McDonald puede considerarse aceptable cuando sus valores se encuentran entre .70 y .90, lo cual es cumplido por todas las escalas de la prueba. La escala de regulación interna demuestra el valor más alto, mientras que la escala de regulación externa material demuestra el valor más bajo.

Normas de clasificación

El quinto objetivo específico fue establecer normas de clasificación para los puntajes obtenidos por la prueba MWMS en una muestra de empleados dependientes administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana

En la Tabla 10, se propone un modelo de clasificación de los puntajes basado en percentiles. Se proponen las etiquetas “bajo”, “medio” y “alto” como categorías, determinadas por puntos de corte que están asociados a percentiles. De esta manera, como se muestra en la tabla, las categorías de los extremos están vinculadas a los cuartiles superior (Q4; valores \geq P75) e inferior (Q1; valores \leq P25), dejando la categoría media para puntajes de los cuartiles Q2 y Q3.

Tabla 10*Normas de clasificación de los puntajes obtenidos*

Categoría	Intervalo de percentiles	Amotivación	Regulación externa social	Regulación externa material	Regulación introyectada	Regulación identificada	Regulación intrínseca
Bajo	Menor o igual a P25	0.00 - 1.00	0.00 - 1.00	0.00 - 2.33	0.00 - 4.00	0.00 - 5.33	0.00 - 4.68
Medio	Mayor o igual a P26 y menor o igual a P74	1.00 – 1.67	1.33 – 3.67	2.67 – 4.69	4.00 – 6.00	5.33 – 7.00	4.97 – 6.67
Alto	Mayor o igual a P75	1.67 – 7.00	3.67 – 7.00	4.69 – 7.00	6.00 – 7.00	7.00	6.67 – 7.00

Adaptación de la prueba

A partir de los resultados mostrados, se sugiere adaptar la prueba original desarrollada por Gagné et al. (2015) tal como se establece en la Tabla 11:

Tabla 11

Ítems para incluir en la adaptación de la prueba original para uso en el público objetivo

Código	Redacción del ítem
AM1	No lo hago, porque realmente siento que estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.
AM2	Hago poco porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.
AM3	No sé por qué estoy haciendo este trabajo, es un trabajo inútil.
EXS1	Para obtener la aprobación de otros (por ejemplo, supervisor, colegas, familia, clientes...).
EXS2	Porque los demás me respetarán más (por ejemplo, supervisor, colegas, familia, clientes...).
EXS3	Para evitar ser criticado por otros (por ejemplo, supervisor, colegas, familia, clientes...)
EXM1	Porque me recompensarán económicamente solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor ...)
EXM2	Porque me ofrecen una mayor seguridad laboral si me esfuerzo lo suficiente en mi trabajo (por ejemplo, empleador, supervisor...).
EXM3	Porque corro el riesgo de perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente.
ID1	Porque personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.
ID2	Porque esforzarse en este trabajo se alinea con mis valores personales.
ID3	Porque esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí.
IM1	Porque me divierto haciendo mi trabajo.
IM2	Porque lo que hago en mi trabajo es apasionante.
IM3	Porque el trabajo que hago es interesante.

Nota. La instrucción es "¿Por qué te esfuerzas o te esforzarías en tu trabajo actual?" y va acompañada de la escala: 1 = "nada", 2 = "muy poco", 3 = "un poco", 4 = "moderadamente", 5 = "mucho", 6 = "muchísimo", 7 = "completamente". AMO =

Amotivación; EXS = regulación externa social; EXM = regulación externa material;
INTRO = regulación introyectada, ID = regulación identificada; IM = regulación intrínseca.

Estos ajustes, además de lograr una estructura factorial más ajustada a la realidad (validez de constructo), eliminan dos de los ítems señalados por los expertos como poco coherentes y/o claros, criterios vinculados a la validez de contenido.

DISCUSIÓN

Evidencias de contenido

En primer lugar, se discuten los resultados del criterio coherencia. Aquí, el ítem INTRO 4 mostró un resultado inadecuado. Las observaciones que realizaron los expertos sugieren que la frase “[...] me sentiré mal conmigo mismo” es muy genérica, y que se requiere especificar a qué se refiere el adjetivo “mal”. Se discrepa de las observaciones realizadas por los expertos, considerando que reemplazar “mal” por una emoción concreta podía afectar la validez del constructo en cuestión. El vocablo “mal” si bien no es específico, abarca una gran variedad de emociones desagradables. De especificar una de ellas (e.g., “triste”), podemos excluir a personas que, de acuerdo con lo que pretende medir el ítem, buscan evitar otras emociones relacionadas con el autoconcepto (e.g., “molesto” o “decepcionado”).

Finalmente, se analizan los resultados del criterio coherencia. En el caso de los ítems EXS2 e INTRO3, los expertos observan que son ítems que se “repiten” con otros ítems previos. En este caso, se discrepa de la opinión de los expertos, al considerar esta repetición como importante para la confiabilidad de la escala. Incluir un ítem que mida lo mismo que otro, redactado de una manera diferente, es útil para asegurar que la redacción no sea lo que influya en los resultados. El ítem INTRO4 fue observado por los mismos argumentos que los expuestos en el párrafo anterior, por lo que la explicación de este resultado sería redundante con lo anteriormente señalado.

Índice de discriminación

En líneas generales, todos los ítems mantienen un nivel adecuado de discriminación con su escala. Es decir, un puntaje alto o bajo en algunos permitirá predecir si el sujeto tendrá un puntaje alto o bajo en su escala, respectivamente. No obstante, similar al caso de la confiabilidad, resulta importante discutir los ítems con resultados extremos.

De esta manera, los ítems con mayor poder de discriminación fueron IM2 (“Porque lo que hago en mi trabajo es apasionante”), EXS2 (“Porque los demás me respetarán más [...]”) e ID3 (“Porque esforzarme en este trabajo tiene un significado personal para mí”). Los tres comparten la cualidad de ser los estados más “intensos” de la escala que representan. La pasión es el nivel extremo de gusto por algo; el respeto es la condición más exigente de recompensa social; y, el significado personal es la característica más distintiva de los valores personales. Quizás, esa intensidad los vincule inconfundiblemente con su escala, a diferencia de otros ítems que señalan características menos extremas como el ser criticado (regulación externa social) o que algo sea interesante (regulación intrínseca).

Por el otro lado, los ítems AMO3 (“No sé por qué estoy haciendo este trabajo, es un trabajo inútil”), INTRO1 (“Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo”) e INTRO2 (“Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo”) muestran las correlaciones más bajas. Para el caso de la escala de regulación introyectada, se han discutido anteriormente los problemas que esta variable presenta. Dado que la escala parece apuntar a dos aspectos totalmente diferentes (búsqueda de orgullo vs. evitación de la vergüenza), no sorprende que los ítems que apuntan a uno de los aspectos tengan valores inferiores a los ítems que apuntan al otro aspecto. En el caso del ítem AMO3, una posible explicación provenga de su redacción: decir que es un trabajo inútil es radical. Los otros dos ítems están redactados de una manera

más benevolente, lo cual no despertaría resistencias en el participante. Además, el concepto de inutilidad puede ser bastante discutido ya que, como se mencionó antes, podría deberse a otros factores, no necesariamente motivacionales.

Evidencias de estructura interna

Si bien los indicadores CFI y TLI indican un nivel adecuado de ajuste (el modelo es mejor a un modelo nulo), los indicadores SRMR y RMSEA indican problemas con la aplicación del modelo a la población objetivo. La hipótesis que surge es que el modelo de 7 factores tiene un problema estructural. Estos resultados son consistentes con los hallados por Trépanier et al. (2022). En la revisión que realizan estos autores sobre el instrumento, se muestra un descubrimiento interesante: el factor regulación introyectada es problemático, en tanto los ítems INTRO1 e INTRO2 parecen comportarse de manera distinta a los ítems INTRO3 e INTRO4. Como se mencionó anteriormente, una revisión de los ítems permite darnos cuenta de que los primeros describen comportamientos conectados a la búsqueda de orgullo personal (p. ej. “Porque puedo demostrarme a mí mismo que puedo” [INTRO1]), mientras que los segundos describen comportamientos conectados con la evitación de la vergüenza (p. ej. “Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo mismo” [INTRO3]). La introyección es un proceso mediante el cual una persona internaliza expectativas de su grupo de referencia con el objetivo de sentir aprobación por parte de este. No se puede vincular directamente la búsqueda de orgullo o evitación de la vergüenza (que esconden necesidades más bien personales) con la búsqueda de aprobación. En otras palabras, para que la escala de regulación introyectada tenga más coherencia con la teoría, los ítems deberían apuntar a conductas cuyo motivo es la aprobación social. Como se mencionó anteriormente en el apartado Resultados, estos hallazgos motivaron un análisis factorial confirmatorio *post hoc*

utilizando un modelo alternativo. Estos resultados fueron adecuados, tanto en la comparación con un modelo nulo (CFI, TLI) como en su aplicabilidad a la población objetivo (SRMR y RMSEA).

Confiabilidad

Todas las escalas presentan valores adecuados de consistencia interna, similares a los obtenidos por Gagné et al. (2015) para la versión en inglés -la cual fue utilizada como base en esta investigación-, lo cual confirma la capacidad del instrumento para medir con precisión los diferentes subtipos de motivación. Si bien los valores hallados en esta investigación fueron superiores para todas las escalas, es importante mencionar que los autores utilizaron el estadístico de Alfa de Cronbach, el cual podría infravalorar la confiabilidad cuando es aplicada a una muestra grande, como en el caso de dicho estudio. A pesar de que confiabilidad de las escalas estuvo dentro de los rangos de aceptabilidad, resulta importante analizar los resultados más extremos.

La escala de regulación intrínseca es la que muestra un mayor nivel de confiabilidad. Una explicación consiste en que los motivos a los que los ítems hacen referencia -diversión, pasión e interés (IM1, IM2 e IM3, respectivamente)- hacen referencia a una misma experiencia subjetiva. En otras palabras, decir que alguien “hace algo porque le divierte”, sería semánticamente equivalente a decir que “hace algo porque le apasiona o le interesa”. Otra explicación sería que se trate de tres estados psicológicos distintos, pero que la experiencia laboral brinde la oportunidad de experimentarlos conjuntamente. De hecho, existen esfuerzos teóricos por distinguir entre subtipos de motivación intrínseca, como el modelo propuesto por Vallerand et al. (1989) que propone una clasificación tripartita: motivación por saber, motivación de logro y motivación por estimulación. Si bien esta

diferenciación cuenta con sustento empírico en entornos educativos y deportivos, tiene poca evidencia a favor en entornos organizacionales, donde la motivación intrínseca parece ser un concepto más unitario (e.g., van der Broeck et al., 2021). Esto parece reforzar el punto anterior de que la naturaleza de las tareas del trabajo produce estos estados psicológicos simultáneamente.

Las escalas de amotivación y regulación introyectada son las que menor nivel de confiabilidad exhiben. En el caso de la amotivación, los ítems señalan diferentes razones por las cuales la persona estaría desmotivada por realizar esfuerzo en el trabajo: pérdida de tiempo, valor e inutilidad (AMO1, AMO2 y AMO3, respectivamente). Si bien estos tres aspectos se parecen semánticamente, podrían hacer referencia a experiencias diferentes y, al menos en el trabajo, no tan conectadas. Así, la inutilidad podría estar vinculada a la tarea (“lo que hago es inútil”), mientras que la percepción de valor podría estar vinculada con características personales, como la percepción de autoeficacia (“no voy a hacer ninguna diferencia”). Otra explicación podría provenir del alcance de los ítems. A pesar de que el instrumento apunta a que se señalen las razones por las cuales se realiza esfuerzo en el trabajo (y no a las razones para trabajar en general), los ítems AMO1 y AMO3 están redactados de tal forma que parecen involucrar al trabajo en general. Indicar “estoy perdiendo el tiempo en el trabajo” (AMO1) o “es un trabajo inútil” (AMO3) parece hablar de la motivación para mantenerse en el puesto de trabajo más que de la posibilidad de realizar esfuerzo. Así, un trabajador puede estar contento con su trabajo en general y querer mantenerlo, pero no percibir valor por hacer un esfuerzo.

En el caso de la motivación introyectada, se percibe con mayor claridad la razón por la cual tiene un nivel de confiabilidad menor a .80: los ítems parecen hacer referencia a

reguladores distintos. Así, los ítems INTRO1 e INTRO2 están conectados con la búsqueda del orgullo, mientras que los ítems INTRO3 e INTRO4 están vinculados con la evitación de la vergüenza. Esta explicación se retomará en la discusión de los resultados de la validez del constructo apoyándose de los hallazgos de otros autores.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio proporcionan evidencia psicométrica favorable para la versión adaptada al español de la Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo (MWMS) en una muestra de empleados administrativos de una universidad privada de Lima Metropolitana, respaldando su uso en el contexto laboral peruano.

En primer lugar, la validez de contenido de los ítems fue adecuada para la mayoría de ellos, lo que indica que los ítems son generalmente coherentes, relevantes y suficientes en relación con los constructos teóricos que pretenden medir. Con respecto a los ítems cuestionados, dos de ellos no están incluidos en la versión adaptada que se propone como parte de esta investigación.

En segundo lugar, los índices de discriminación ítem-test mostraron que los ítems presentan una adecuada capacidad para diferenciar entre trabajadores con distintos niveles de motivación, contribuyendo de manera significativa a la medición global del constructo.

En tercer lugar, el análisis factorial confirmatorio evidenció un ajuste problemático entre la estructura factorial propuesta por Gagné et al. (2015) y los datos empíricos obtenidos. En consecuencia, y tomando los aprendizajes de Trépanier et al. (2022) -quienes encontraron el mismo resultados-. Se sugirió un modelo alternativo, basado en 6 factores, el cual, por el contrario, goza de buenos indicadores de ajuste esta población.

En cuarto lugar, la confiabilidad estimada mediante el coeficiente Omega de McDonald mostró niveles satisfactorios de consistencia interna en las dimensiones evaluadas, lo que sugiere que la prueba ofrece mediciones estables y precisas de los distintos tipos y subtipos de motivación laboral.

Como conclusión, la adaptación de la MWMS permitirá contar con un instrumento alineado con los desarrollos contemporáneos de la Teoría de la Autodeterminación y la Teoría de la Integración Organísmica, facilitando la evaluación diferenciada de los diferentes tipos y subtipos de motivación en el ámbito organizacional peruano. Desde una perspectiva aplicada, la disponibilidad de este instrumento posibilita a las organizaciones y a los profesionales de la psicología organizacional realizar diagnósticos más precisos de la motivación laboral, contribuyendo al diseño de intervenciones orientadas al bienestar, el desempeño y la retención del personal.

RECOMENDACIONES

A nivel práctico, los resultados obtenidos permiten contar con una prueba válida y confiable para medir los diferentes tipos y subtipos de motivación laboral. Se recomienda la inclusión de esta prueba en los protocolos que las áreas de Recursos Humanos utilizan anualmente para estudiar las diversas variables de su interés relacionadas con los empleados (e.g., el clima laboral y liderazgo). Además, se recomienda que las organizaciones realicen alianzas con los centros académicos para que esta data sea utilizada con fines de investigación, y, así, incrementar el conocimiento que se tiene de esta variable.

A nivel metodológico, la principal limitación del estudio es el uso de un muestreo no probabilístico, lo que restringe la generalización de los resultados. Se recomienda que futuros estudios repliquen esta investigación, utilizando muestreos probabilísticos que mejoren la capacidad de representatividad de la muestra. Por otro lado, se sugiere iniciar nuevos estudios psicométricos para ampliar el ámbito de aplicación de la prueba. Por ejemplo, se pueden realizar adaptaciones para otros oficios como la docencia o el trabajo asistencial en salud. La presente investigación y sus hallazgos son solo aplicables a empleados de oficina que laboran para una universidad privada. De la misma forma, se recomienda explorar otros tipos de validez, como la validez predictiva, para conocer la capacidad de las escalas de anticipar las variables organizacionales antes mencionadas.

Finalmente, los hallazgos de la aplicación de esta prueba permiten conocer qué conecta a las personas con su trabajo. Así, a nivel social, se exhorta a las áreas de Recursos Humanos a diseñar intervenciones orientadas a aumentar la calidad intrínseca del trabajo, considerando que su impacto en otros constructos de interés, tales como la salud ocupacional, el desempeño y la satisfacción laboral es probado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955–959.
<https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131-142.
<https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Alqarni, S. a. Y., & Khan, K. (2021). The Multidimensional Work Motivation Scale: Dimensionality, Validity and Reliability in a Saudi educational context. *JKAU/ Arts and Humanities*, 28, 491–504. <https://doi.org/10.4197/Art.29-2.19>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas*. American Educational Research Association.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/14855-004>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Battistelli, A., Galletta, M., Odoardi, C., Núñez, J., & Ntalianis, F. (2015). Proposal for a version of MWMS across Mediterranean countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(2), 104–115. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000277>
- Blais, M. R., Lachance, L., Vallerand, R. J., Brière, N. M., & Riddle, A. S. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue québécoise de psychologie*, 14(3), 185-215.
- Brassey, J., Coe, E., Dewhurst, M., Enomoto, K., Jeffery, B., Giarola, R., & Herbig, B. (2022). Addressing employee burnout: Are you solving the right problem? *McKinsey Health Institute*. <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem>
- Brummelhuis, L. L. T., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268–287. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831–839.
<https://doi.org/10.1590/s0124-00642008000500015>

- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014, February 3). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035661>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, *49*(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage. ISBN: 9781544379340
- Dos Santos, N. R. D., Mónico, L., Pais, L., Gagné, M., Forest, J., Cabral, P. M. F., & Ferraro, T. (2022). The multidimensional work motivation scale: psychometric studies in Portugal and Brazil. *Management Research the Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, *20*(2), 89–110. <https://doi.org/10.1108/mrjiam-07-2021-1206>
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, *16*(2), 256–279. <https://doi.org/10.1177/1069072707305764>
- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). EL ANÁLISIS FACTORIAL COMO TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA. *Papeles del Psicólogo*, *31*(1), 18-33. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>

França-Tarragó, O. (2012). Manual de Psicoética: ética para psicólogos y psiquiatras.

Montevideo: Desclée de Brouwer.

Gallup. (2024). *State of the Global Workplace 2023*.

https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?utm_source=chatgpt.com

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*(4), 628–646.

<https://doi.org/10.1177/0013164409355698>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(2), 178–196.

<https://doi.org/10.1080/1359432x.2013.877892>

Graña, M., De Francisco, C., & Arce, C. (2021). The Relationship between Motivation and Burnout in Athletes and the Mediating Role of Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(9), 4884.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18094884>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

México: Ed. Mc Graw-Hill

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector. *International Journal of Manpower*, 39(3), 486–500. <https://doi.org/10.1108/ijm-03-2017-0053>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1946). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2011). LIMA METROPOLITANA: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA, SEGÚN PROVINCIA Y CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2001 – 2011.
<https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/lima-metropolitana-empleo/>
- Muñoz, J. (2018). *Introducción a la Psicometría*. Comercial Grupo ANAYA, S.A.

- Nantavisit, N., Kim, L., & Dorn, U. (2023). A meta-analysis of determinants influencing bank employees' satisfaction. *Banks and Bank Systems*, 18(3), 49-60.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.111002>
- Novick, M. R. (1966). The axioms and principal results of classical test theory. *Journal of Mathematical Psychology*, 3(1), 1-18. [https://doi.org/10.1016/0022-2496\(66\)90002-2](https://doi.org/10.1016/0022-2496(66)90002-2)
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Crecimiento económico - Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Clasificación Internacional de Enfermedades, Undécima Revisión (CIE-11)*. Recuperado de <https://icd.who.int/browse11>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISO-18)*. <https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/#:~:text=formas%20de%20trabajo,-.CISO%2D18%2DA%3A%20Situaci%C3%B3n%20en%20ocupaci%C3%B3n,seg%C3%BAn%20el%20tipo%20de%20autoridad&text=CISO%2D18%2DA%20es%20a%20deuada,y%20regulaci%C3%B3n%20de%20la%20ocupaci%C3%B3n%20>
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315734606>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Sfetcu, L., & Cojocaru, D. (2024). Multidimensional Work Motivation Scale validation study of the English version in an online gig work context. *Revista de Cercetare și Intervenție Socială*, 84, 160–174. <https://doi.org/10.33788/rcis.84.11>

Smokrović, E., Žvanut, M. F., Bajan, A., Radić, R., & Žvanut, B. (2018). Translation and validation of the Croatian version of the Multidimensional Work Motivation Scale. *Management*, 23(1), 193–202. <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2018.23.1.193>

Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993) Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>

Trépanier, S., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2022). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 157–172.

<https://doi.org/10.1080/1359432x.2022.2116315>

- Vallerand, R. J. (2007). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity: A review and a look at the future. En G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 59–83). John Wiley & Sons, Inc.
- Vallerand, R. J., Blais, M., Briere, N., & Pelletier, L. (1989). Construction et validation de l'Echelle de Motivation en Education (EME). *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21, 323-349. <https://doi.org/10.1037/h0079855>
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: a measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 1003–1017. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004025>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review* 11(3) 240–273. <https://doi/10.1177/20413866211006173>
- Vehovar, V., Toepoel, V., & Steinmetz, S. (2016). Non-probability sampling. En Wolf, C., Joye, D., Smith, T., & Fu, Y. (SAGE Publications Ltd eBooks), *The SAGE Handbook of Survey Methodology* (pp. 329–345). <https://doi.org/10.4135/9781473957893.n22>
- Yildiz, B., & Yildiz, T. (2022). A systematic review and meta-analytical synthesis of the relationship between work engagement and job satisfaction in nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 3062–3078. <https://doi.org/10.1111/ppc.13068>

ANEXOS

1. Calendario

Actividad	2025				2026
	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
Revisión del proyecto por CIEI y resolución de observaciones	X				
Traducción de la prueba y juicio de expertos		X			
Estudio piloto cualitativo			X		
Aplicación del instrumento y recolección de información				X	
Elaboración de apartados Resultados, Discusión, Conclusiones y demás					X
Entrega de documento final y espera de fecha de sustentación					X

2. Presupuesto

Concepto de gasto	Monto
Traductores	S/ 200
Licencia de uso SurveyMonkey	S/ 285 (3 meses de un plan de USD 25 con un tipo de cambio de 3.80 PEN por USD.
TOTAL	S/ 485

3. Instrumentos

Ficha de Datos Sociodemográficos

Edad (colocar en años y sin decimales; p. ej. 25)

Tiempo en el puesto

- Menos de 3 meses
- Entre 3 meses y 1 año
- Entre 1 y 3 años
- Más de 3 años

Tipos de contrato	<input type="checkbox"/> Formativo (prácticas, pasantías, etc.)
	<input type="checkbox"/> Profesional
Género	<input type="checkbox"/> Masculino
	<input type="checkbox"/> Femenino
	<input type="checkbox"/> Otro
Nivel organizacional	<input type="checkbox"/> Contribuidor individual (ejecutas tareas directamente y no tienes subordinados)
	<input type="checkbox"/> Supervisor (supervisas el trabajo de otros contribuyentes individuales)
	<input type="checkbox"/> Mando medio (diriges equipos de varios supervisores o especialistas)
	<input type="checkbox"/> Alta dirección media (diriges a mandos medios y reportar a la máxima autoridad de la organización)
	<input type="checkbox"/> Dirección ejecutiva (defines el rumbo general de la organización)

Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo (versión original en inglés)

Stem: Why do you or would you put effort into your current job?

Answer the question based on the following scale:

- 1 = “not at all”
- 2= “very little”
- 3= “a little”
- 4= “moderately”
- 5= “strongly”
- 6= “very strongly”
- 7= “completely”

		1	2	3	4	5	6	7
Amotivation								
AMO1	I don't, because I really feel that I'm wasting my time at work.							
AMO2	I do little because I don't think this work is worth putting efforts into.							
AMO3	I don't know why I'm doing this job, it's pointless work.							
Extrinsic regulation – social								
EXS1	To get others' approval (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...).							
EXS2	Because others will respect me more (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...).							
EXS3	To avoid being criticized by others (e.g., supervisor, colleagues, family, clients...)							
Extrinsic regulation – material								
EXM1	Because others will reward me financially only if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor ...)							
EXM2	Because others offer me greater job security if I put enough effort in my job (e.g., employer, supervisor ...).							
EXM3	Because I risk losing my job if I don't put enough effort in it.							
Introjected regulation								
INTRO1	Because I have to prove to myself that I can.							
INTRO2	Because it makes me feel proud of myself.							
INTRO3	Because otherwise I will feel ashamed of myself.							
INTRO4	Because otherwise I will feel bad about myself.							
Identified regulation								
ID1	Because I personally consider it important to put efforts in this job.							
ID2	Because putting efforts in this job aligns with my personal values.							
ID3	Because putting efforts in this job has personal significance to me.							
Intrinsic motivation								
IM1	Because I have fun doing my job.							
IM2	Because what I do in my work is exciting.							
IM3	Because the work I do is interesting.							

4. Matriz de la charla virtual como beneficio al participante

Título: “De la Motivación Extrínseca a la Intrínseca: Técnicas para Transformar tu Trabajo”

Objetivo:

Brindar estrategias y técnicas prácticas para que los participantes puedan transformar su enfoque laboral, pasando de una motivación basada en recompensas externas a una motivación intrínseca que impulse el compromiso y la satisfacción en el trabajo.

Duración:

1 hora

Fecha:

Por definir

Horario:

19:00 (Hora Perú GMT -5)

Temas a Tratar:

- A. Diferencias entre motivación extrínseca e intrínseca
 - a. Definición y características de cada tipo de motivación.
 - b. Impacto en el desempeño y bienestar laboral.
- B. Factores que favorecen la motivación intrínseca
 - a. Autonomía, maestría y afiliación.
 - b. La importancia del significado en el trabajo.
- C. Técnicas para el cambio de enfoque motivacional
 - a. Estrategias para encontrar propósito en tareas rutinarias.
 - b. Cómo desarrollar autonomía en el trabajo.
 - c. Establecimiento de metas personales alineadas con la motivación intrínseca.
- D. Casos prácticos y aplicación personal
 - a. Reflexión y plan de acción individual.
 - b. Preguntas y respuestas.

Modalidad:

Virtual (Zoom).

Facilitador:

Mg. Javier Paredes Vasconcellos

Dirigido a:

Participantes del estudio que brinden su correo en el Consentimiento Informado.

5. Consentimiento y/o Asentimiento Informados

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
<i>Título del estudio:</i>	Estudio psicométrico del instrumento Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo (<i>Multidimensional Work Motivation Scale</i>) en trabajadores dependientes del sector privado de lima metropolitana
<i>Investigador (a):</i>	Javier Martin Paredes Vasconcellos
<i>Institución:</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para estudiar las propiedades psicométricas de una prueba psicológica -Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo- que evalúa las razones que explican por qué Ud. se esfuerza en el trabajo (tipos de motivación). Por propiedades psicométricas, se entiende verificar si la prueba es confiable y válida para el público objetivo: trabajadores dependientes del sector privado en Lima Metropolitana. Este es un estudio desarrollado por un egresado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia para obtener el título de licenciado en Psicología en esta institución.

De encontrar que esta prueba psicológica es confiable y válida, las organizaciones la podrán utilizarla para entender los tipos de motivación presentes en sus trabajadores. Existe evidencia que vincula ciertos tipos de motivación con una mayor satisfacción laboral, mientras que otros tipos, están vinculados con problemas de salud, como el síndrome de *burnout*. En ese sentido, contar con un diagnóstico puede fomentar iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de estos, intención que es recogida en el Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio, Ud. recibirá u formulario con la prueba psicológica Escala Multidimensional de Motivaciones en el Trabajo. Ud. llenará el formulario y lo entregará al investigador. El tiempo aproximado de llenado es de 10 minutos.

Riesgos:

No se anticipa riesgo a su salud física o emocional como resultado del llenar el formulario. Sin embargo, si Ud. tuviera alguna incomodidad durante la misma, puede contactarse con el investigador y abandonar la misma.

Beneficios:

Cuando el estudio sea publicado, Ud. recibirá una invitación a participar en una charla virtual de 1 hora donde se explicará cómo mejorar su motivación en el trabajo a partir de los hallazgos colectiva de esta persona. Para ser invitado a la charla, deberá dejar su correo al costado de su firma.

Costos y compensación

Los costos del estudio serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

No solicitaremos ninguna información personal que pueda identificarle (nombre, domicilio, teléfono, correo, etc.). Sólo el investigador tendrá acceso a las bases de datos. Una vez terminado el estudio se eliminarán todos los datos y muestras recaudados.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador que estará presente mientras dure la prueba o escriba un correo a [REDACTED]

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe.

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH: <https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos Participante	Firma	Fecha y Hora
Correo Electrónico del Participante		
Nombres y Apellidos Investigador	Firma	Fecha y Hora

6. Análisis descriptivos de las variables estudiadas

A continuación, se muestran los valores de promedios y desviaciones estándar de las escalas de la prueba. Estas se calcularon a partir del promedio del puntaje en los ítems que las integran, las cuales tienen un rango de respuesta entre 1 y 7:

Estadísticos descriptivos de las escalas

Escala	Promedio	Desviación estándar
Amotivación (AMO)	1.43	0.81
Regulación externa	3.11	1.28
Reg. ext. social (EXS)	2.54	1.47
Reg. ext. material (EXM)	3.67	1.55
Regulación introyectada (INTRO)	5.12	1.40
Regulación identificada (ID)	5.96	1.17
Regulación interna (IM)	5.60	1.18

7. Aprobación del proyecto por parte del Comité Institucional de Ética en la Investigación (CIEI)



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

CONSTANCIA-CIEI-462-36-25

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia hace constar que el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo la categoría de revisión **EXPEDITA**.

Título del Proyecto : "ESTUDIO PSICOMETRICO DEL INSTRUMENTO ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACION EN EL TRABAJO (MULTIDIMENSIONAL WORK MOTIVATION SCALE) EN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA"

Código SIDISI : 217607

Investigador(a) principal(es) : Paredes Vasconcellos Javier Martin

La **aprobación** incluyó los documentos finales descritos a continuación:

1. **Protocolo de investigación, versión 2.0 de fecha 11 de septiembre del 2025.**
2. **Consentimiento informado, versión 2.0 de fecha 11 de septiembre del 2025.**

La **APROBACIÓN** considera el cumplimiento de los estándares de la Universidad, los lineamientos científicos y éticos, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo investigador y la confidencialidad de los datos, entre otros.

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá ser reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador reportará cada seis meses el progreso del estudio y alcanzará un informe al término de éste. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el **Jueves 17 de septiembre del 2026**.

El presente proyecto de investigación sólo podrá iniciarse después de haber obtenido la(s) autorización(es) de la(s) institución(es) donde se ejecutará.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Lima, 17 de septiembre del 2025



Manuel Raul Perez Martinot
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Universidad Peruana Cayetano Heredia

Av. Honorio Delgado 430
San Martín de Porres
Apartado postal 4314
319 0000 Anexo 201355
orvei.ciei@oficinas-upch.pe
www.cayetano.edu.pe

Comité Institucional de
Ética en Investigación