InnOvaciOnes de NegOciOs 23(46) julio-diciembre 2026: 17-34
Universidad Autónoma de Nuevo León
e-ISSN: 3061-743X
https://revistainnovaciones.uanl.mx/
DOI: https://doi.org/10.29105/in23.46-493

Nadie vive solo del aplauso: Impacto del reconocimiento y las recompensas en el desempeño de calidad en las organizaciones

(Show me the money: the impact of rewards and recognition over organizational quality performance)

Jesús Santoyo Ortega[♣]
Carlos Mauricio Pequeño Botello[♦]

Fecha de recepción: 28 de junio del 2025
Fecha de aceptación: 23 de enero del 2026
Fecha de Publicación en línea: 31 de julio del 2026

Resumen: La interacción entre recompensas extrínsecas e intrínsecas afecta el desempeño y la motivación organizacional según el contexto cultural y laboral, reflejándose en la calidad de productos y servicios. Las recompensas extrínsecas (salarios y bonificaciones, por ejemplo) son esenciales en entornos orientados a resultados financieros, mientras que las intrínsecas (bienestar y felicitaciones, entre otras) impactan actitudes y conductas de forma sostenida. Factores culturales, como colectivismo e individualismo, influyen en su efectividad, exigiendo estrategias organizacionales adaptadas. La norma ISO 9000 y la Gestión Total de la Calidad (TQM) subrayan la relevancia del liderazgo. Este estudio reveló que las recompensas intrínsecas tienen un impacto limitado, casi nulo, en el desempeño de la calidad, ya que los colaboradores priorizan incentivos económicos directos al corto plazo. Se destaca la necesidad de equilibrar los incentivos tangibles con estrategias de motivación a largo plazo.

Palabras Clave: recompensas, extrínsecas, intrínsecas, calidad, desempeño.

Códigos JEL: J30, J32, J33, L15, M14.

[♣] Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría Pública y Administración, j.santoyo.ortega@outlook.com, https://orcid.org/0009-0006-4290-1802
[♦] Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría Pública y Administración doc.carlos.2023@gmail.com

Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0.

Abstract: The interaction between extrinsic and intrinsic rewards influences organizational performance and motivation depending on culture and workplace context, affecting on the quality of products and services. Extrinsic rewards (such as salaries and bonuses) are essential in environments focused on financial outcomes, while intrinsic rewards (such as well-being and recognition) have a sustained impact on attitudes and behaviors. Cultural factors, such as collectivism and individualism, affect their effectiveness, necessitating adapted organizational strategies. The ISO 9000 standard and Total Quality Management (TQM) emphasize the importance of leadership. This study revealed that intrinsic rewards have negligible to limited impact on quality performance, as employees prioritize direct economic incentives in the short run. It highlights the need to balance tangible incentives with long-term motivation strategies.

Keywords: rewards, extrinsic, intrinsic, quality, performance.

JEL Codes: J30, J32, J33, L15, M14.

Introducción

Las recompensas ejercen efectos complejos en las organizaciones. Son conceptos clave para entender la motivación y el rendimiento del empleado. Las extrínsecas: salario, bonificaciones e incentivos económico, impulsan la motivación del empleado cuando su rendimiento se liga a los resultados financieros y a la competencia (Li et al., 2023; Shafagatova et al., 2023). Por otro lado, las intrínsecas suelen tener un mayor efecto en elementos culturales: actitudes y conductas del empleado (Tran & Howard, 2026).

Las recompensas extrínsecas pueden tener un mayor impacto en la satisfacción laboral en culturas colectivistas, mientras que las intrínsecas destacan más en las individualistas (Nelson & Smith, 2024).

Esta dimensión cultural resalta la importancia de que las organizaciones adapten sus estrategias de recompensa en función de valores y expectativas del equipo.

También, la teoría de la autodeterminación plantea que las extrínsecas impactan benéficamente el desempeño cuando se aplican respaldando la autonomía del individuo, generando un sentido de competencia y logro (Kočvarová et al., 2024). Aunque la motivación intrínseca suele relacionarse con el bienestar y la creatividad (Sfetcu & Cojocaru, 2024), la motivación extrínseca puede ser más eficaz cuando se necesita un esfuerzo inmediato o en tareas que no son atractivas por sí mismas (Kočvarová et al., 2024).

Un ejemplo de esto es el ámbito de la rehabilitación neurocognitiva, donde se ha comprobado que las recompensas extrínsecas pueden mejorar la adherencia a los programas de tratamiento y optimizar los resultados (Sfetcu &

Cojocaru, 2024). Esto sugiere que, en determinados contextos, los incentivos externos pueden ser un impulso importante para la acción, la calidad de estas acciones y el aprendizaje.

Marco teórico

Recompensas extrínsecas

Las recompensas extrínsecas pueden potenciar el desempeño creativo al alinearse con las metas del empleado mediante refuerzos y mecanismos de autodeterminación (Liang et al., 2023). Estas recompensas aumentan el valor percibido de las tareas, mas no siempre fomentan la motivación intrínseca, como demuestran estudios en contextos recreativos y laborales (Bardach & Murayama, 2025; Izuakor et al., 2026). No obstante, su uso excesivo puede socavar la motivación natural del empleado (Bardach & Murayama, 2025).

Los incentivos extrínsecos como reconocimientos y recompensas materiales aumentan la participación y la productividad, al ofrecer objetivos claros que dirigen los esfuerzos (Luo & Xiong, 2025). Una combinación adecuada de incentivos internos y externos resulta clave para maximizar la motivación y la satisfacción del empleado, disparando un desempeño sostenido y efectivo (Huang et al., 2025).

Recompensas Intrínsecas

Las investigaciones muestran que las recompensas intrínsecas son esenciales para promover la motivación y el compromiso sostenido, al estar estrechamente vinculadas con la teoría de la autodeterminación, que sostiene que las personas buscan satisfacer necesidades psicológicas de competencia, autonomía y conexión (McAnally & Hagger, 2024; Tran & Howard, 2026).

Hay investigaciones que muestran una relación positiva entre las recompensas intrínsecas y la motivación de los empleados, destacando que los factores intrínsecos pueden elevar significativamente el rendimiento y la satisfacción laboral (Figueiredo et al., 2025).

Desempeño de la calidad

En teoría, el aseguramiento de la calidad busca mejorar las prácticas operativas, siendo la innovación continua esencial para responder a las demandas actuales del mercado (Afolabi et al., 2025). Los sistemas de gestión de calidad en las empresas se alinean a normas ISO 9000, que priorizan la prevención de no

conformidades y fortalecen la competitividad mediante decisiones más efectivas (Psarommatis & Azamfirei, 2024).

Asimismo, la gestión total de la calidad (TQM) destaca el papel del liderazgo y el enfoque en el desempeño, con impacto en finanzas, la operación, el servicio al cliente y la calidad del producto (Alkhatib et al., 2026). A la par, el desempeño de calidad en entornos de oficina es multifacético demandando retroalimentación, incentivos y motivación por parte de los líderes; midiendo satisfacción y productividad del empleado (Huang et al., 2025).

Su validación efectiva combina métodos subjetivos y objetivos, con un enfoque en la mejora continua, en línea con los objetivos organizacionales (Soltani et al., 2024). Estos enfoques integran teoría y práctica desde la educación, la administración y el liderazgo, subrayando la mejora continua, la integración de equipos, la estandarización y los reconocimientos como elementos clave para optimizar el desempeño.

Hipótesis

Este estudio busca comprobar cuál tipo de recompensa: extrínseca o intrínseca, tiene un impacto predominante sobre el desempeño de la calidad en las organizaciones. Para esto se proponen dos hipótesis:

H_1: Las recompensas extrínsecas tienen un impacto positivo sobre el desempeño de la calidad de la organización

H_2: Las recompensas intrínsecas tienen un impacto positivo sobre el desempeño de la calidad de la organización.

Método

Se construyó un cuestionario de 20 ítems con los que se buscó medir el efecto entre variables. La variable dependiente desempeño de la calidad (QUA) incluyó 8 ítems y las variables independientes recompensas extrínsecas (RXT) e intrínsecas (RIT) tuvieron 6 y 6 ítems, respectivamente.

La validación del instrumento tomó en cuenta dos características: relevancia y concordancia del contenido. La validación fue llevada a cabo por un grupo de 11 expertos, con estudios de posgrado y con más de 10 años de experiencia en compensaciones, beneficios, ambiente laboral y calidad. La validación buscó un i-CVI con valores iguales o muy cercanos a 1.

Seguido, el cálculo del Kappa de Cohen buscó confirmar valores por encima de 0.8 (Vanbelle et al., 2024), con lo que se confirmó cuáles ítems debían ser considerados para comprobar su fiabilidad en la siguiente etapa de

validación. En total, se conservaron 17 ítems para la medición de las variables y sus relaciones, como se ve en la Tabla 1.

Tabla 1. *Determinación de relevancia y concordancia del instrumento.*

Ítem		i-CVI	Kappa de C.	Decisión
Variable dependiente "Desempeño de la Calidad" (QUA)				
1	¿Qué tan frecuentemente piensas que calidad es hacer las cosas bien a la primera para satisfacer al cliente?	0.8	0.816	Sin cambio
2	¿Qué tan frecuentemente consideras que entre menos errores se cometen, esto te motiva a entregar calidad?	0.8	0.816	Sin cambio
3	¿Qué tan seguido piensas que entregar un producto o servicio en menos tiempo es un trabajo de calidad?	0.5	0.273	Modificar
4	¿Qué tan seguido sientes que el ambiente de trabajo en el que laboras puede producir con calidad?	1.0	1.000	Sin cambio
5	¿Qué tan seguido has considerado que tu motivación en el trabajo construye la calidad?	0.5	0.273	Modificar
Variable independiente "Recompensas Extrínsecas" (RXT)				
9	¿Qué tan frecuentemente espero una recompensa o un reconocimiento económico para hacer calidad?	0.7	0.565	Modificar
10	¿Qué tan frecuentemente obtener una recompensa o reconocimiento económico me motiva a cumplir objetivos?	1.0	1.000	Sin cambio
11	¿Creo que si la empresa me promueve y aumenta mi salario esto sirve para que entregar calidad al cliente?	0.8	0.816	Sin cambio
12	¿Creo que si la empresa me da una beca o me envía a entrenamientos esto me motiva a entregar calidad?	1.0	1.000	Sin cambio
13	¿Qué tan seguido considero que los bonos, las "*gift-cards*" u otros premios similares me motivan para dar calidad?	0.7	0.565	Modificar
14	¿Creo que si la empresa me asigna un salario competitivo esto me motiva a entregar calidad?	0.8	0.816	Sin cambio
Variable independiente "Recompensas Intrínsecas" (RIT)				
15	¿Qué tan frecuentemente espero un "*like*", un comentario, un diploma, o un aplauso para desempeñar con calidad?	0.8	0.816	Sin cambio
16	¿Qué tan frecuentemente obtener un "*like*", un comentario, un diploma, o un aplauso me motiva a cumplir objetivos?	0.8	0.816	Sin cambio
17	¿Creo que si la empresa expande mi rol y responsabilidad esto sirve a que yo contribuya a entregar calidad al cliente?	0.8	0.816	Sin cambio
18	¿Creo que si la empresa me asigna un "*coach*" o mentor esto me motiva a contribuir con calidad para el cliente?	0.8	0.816	Sin cambio

19	¿Qué tan seguido creo que ser empleado del mes o calificar con cinco estrellas sirve para entregar calidad?	0.8	0.816	Sin cambio
20	¿Creo que si la empresa me asigna esquemas híbridos u horarios flexibles esto me motiva a dar calidad?	1.0	1.000	Sin cambio

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de validación.

Para validar la confiabilidad, se empleó una escala Likert de 5 puntos (1=Nunca, 5=Siempre). Con el software SSPS versión 22, se calculó el alfa de Cronbach (AC), buscando valores de 0.8 (Graham et al., 2023). Tras varias iteraciones el constructo RXT garantizó un AC de 0.875 y el constructo RIT un AC de 0.874; por otro lado, el constructo QUA tuvo un comportamiento aún aceptable de 0.715. El instrumento fue acotado finalmente a 14 ítems. Este se aplicaría a una muestra seleccionada de profesionistas en ambiente de oficina.

Tabla 2. *Determinación de la fiabilidad del instrumento.*

Constructo	Cantidad de ítems	Alfa de Cronbach
Desempeño de la calidad (QUA)	5	0.715
Recompensas Extrínsecas (RXT)	5	0.875
Recompensas Intrínsecas (RIT)	4	0.874

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del AC.

Diseño Metodológico

Vale la pena precisar que los investigadores pensaron en este estudio como un punto inicial para desarrollar nuevas investigaciones de carácter exploratorio y de identificación de relaciones y patrones clave en los efectos de las recompensas extrínsecas e intrínsecas sobre el desempeño de la calidad de productos y servicios.

Se empleó una muestra con base en la proporción de una población finita conocida (Legewie et al., 2026), honrando la economía de respuestas posibles al tiempo que se potencializa la cantidad de datos útiles; asimismo, se tomó un intervalo de confianza CI del 90%, una proporción de 0.50, un nivel Z de 1.645 y un error de estimación del 10%.

La muestra proporcional esperada era 47 sujetos. Al final, se obtuvieron 76 respuestas del total de 88 participantes, lo que motivó a los investigadores a continuar el estudio ya que la diferencia de 29 respuestas debería asegurar el comportamiento de los datos. Las 76 respuestas provinieron de un grupo finito de profesionistas de oficina, ubicados en la región noreste de México: el departamento de mercadotecnia en industria alimenticia, el departamento de diseño

de una manufacturera electrónica, un bufete de abogados mercantiles, y el área de planeación de una planta manufacturera. Su aplicación se basó en una encuesta en *Google Forms*, distribuida por mensajería instantánea como *WhatsApp*, por su accesibilidad y rapidez.

Resultados

Del total de respuestas originales, se eliminaron 6 por contener datos incompletos, dejando 70 respuestas útiles para el análisis. A partir del estudio demográfico, mediante tablas dinámicas en MS Excel, se identificaron los aspectos clave: el 65.7% del personal encuestado es masculino, lo que sugiere una concentración significativa en este grupo. A pesar de incluir sectores diversos como manufactura, un bufete de abogados y un departamento de mercadotecnia, la participación femenina podría ser mayor y plantea que la inclusión de personal femenino podría ser mayor. Estos y otros detalles aparecen en la Tabla 2.

Tabla 3. *Demografía del estudio donde N = 70.*

		Frecuencia	Porcentajes
Rangos de edad	31 a 40 años	30	42.9%
	23 a 30 años	18	25.7%
	41 a 50 años	15	21.4%
	51 a 60 años	7	10.0%
Género	Hombres	46	65.7%
	Mujeres	24	34.3%
Nivel educativo	Profesional	48	68.6%
	Posgrado	22	31.4%
Profesión	Ingeniería	47	67.1%
	Licenciatura	20	28.6%
	Otro	3	4.3%

Fuente: Elaboración propia con base en datos sociodemográficos de la muestra.

Se observa predominancia del grupo de 31 a 40 años (42.9%), seguido por el de 23 a 30 años (25.7%) y el de 41 a 50 años (21.4%). Esto plantea preguntas acerca del bono demográfico regional y su relación con las profesiones y lugares de trabajo. El 67.1% de los encuestados tiene formación en ingeniería y el 28.6% posee una licenciatura.

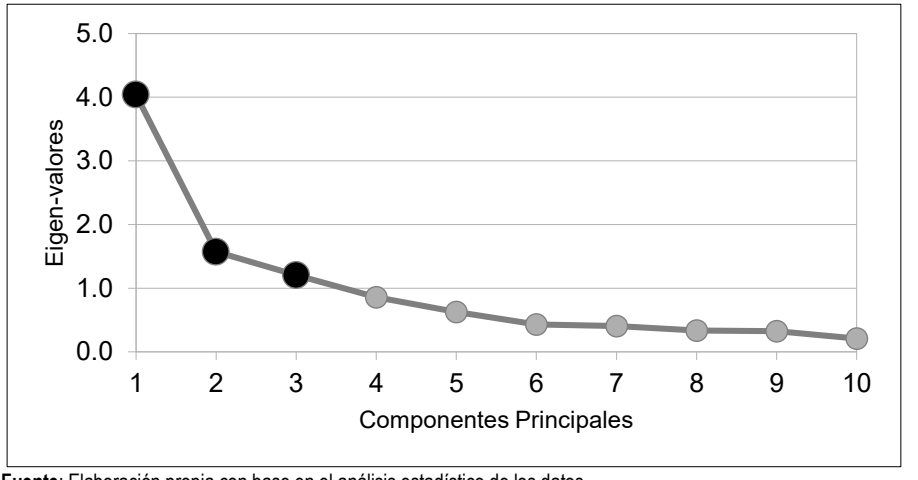
Finalmente, el 31.4% de los encuestados cuenta con estudios de posgrado, lo que sugiere un grado de especialización en la muestra analizada y que

podría resultar en otra línea de investigación para comprobar relación entre esta tendencia y las actividades profesionales en ambiente de oficina. Para futuras investigaciones valdría la pena considerar un muestreo por clústeres combinando con estratificación para entender las diferencias al interior de grupos y profesiones.

Se optó por realizar un análisis exploratorio de factores (EFA) también con el software SPSS versión 22, ya que se deseaba conocer los efectos entre variables y explorar con mejor detalle los efectos e interacción entre ellas, (Gong et al., 2024). Al probar la suficiencia del modelo, tanto el valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) como la prueba de esfericidad de Barlett mostraron que este si lo era con un valor "aceptable" de 0.738 y 493.161 con una significancia de 0.000, respectivamente, tomando en cuenta que el conjunto de datos fue limitado (Guevara et al., 2024; Marleau et al., 2024).

En estas condiciones, el 68.14% del total de la varianza quedaba explicada por 3 factores (Figura 1) y en la Tabla 4, que reúne los valores de la matriz de componentes rotados, con lo que se identificó a los factores de la siguiente manera: al primero como (F1) desempeño de la calidad, al segundo como: (F2) compensación económica y al tercero como: (F3) beneficios complementarios.

Figura 1. *Gráfico de sedimentación con los tres factores principales.*



Fuente: Elaboración propia con base en el análisis estadístico de los datos.

Tabla 4. *Valores confirmando los factores del modelo.*

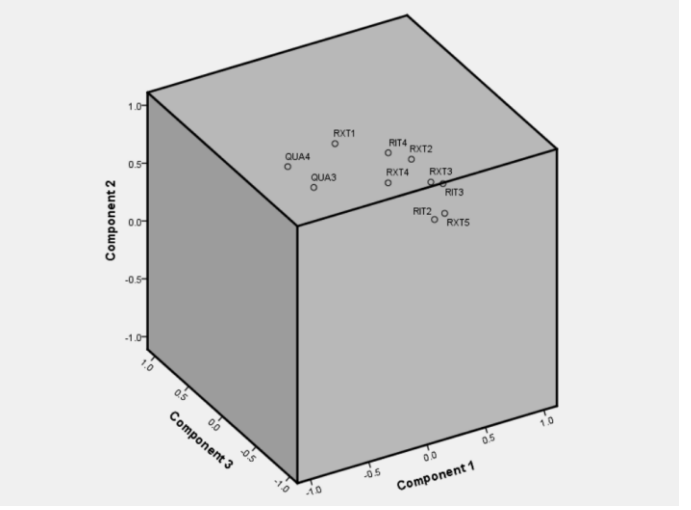
Ítem	F1	F2	F3

QUA3 - ¿Qué tan seguido piensas que los tiempos de entrega determinan que el producto o servicio sea de buena calidad?			0.893
QUA4 - ¿Qué tan seguido sientes que el ambiente de trabajo en el que laboras puede producir un producto o servicio de calidad?			0.607
RXT1 - ¿Qué tan frecuentemente las recompensas o reconocimientos económicos de mi trabajo inciden en buen desempeño de la calidad?		0.845	
RXT2 - ¿Qué tan frecuentemente obtener una recompensa o un reconocimiento económico motiva a lograr los objetivos de calidad?		0.622	
RXT3 - ¿Creo que si la empresa me promueve y aumenta mi salario esto sirve para entregar productos o servicios de alta calidad?	0.817		
RXT4 - ¿Creo que si la empresa me da becas o me entrena, esto motiva a entregar productos o servicios de alta calidad?	0.626		
RXT5 - ¿Qué tan seguido los bonos, las "*gift-cards*" u otros premios inciden en la entrega de productos o servicios de alta calidad?	0.832		
RIT2 - ¿Qué tan frecuentemente obtener un *'like'*, un comentario, un diploma, o un aplauso motiva a lograr los objetivos de calidad?	0.711		
RIT5 - ¿Qué tan seguido creo que ser empleado del mes o calificar con 5 estrellas sirve para entregar productos o servicios de calidad?	0.702		
RIT6 - ¿Creo que si la empresa me ofrece esquemas híbridos u horarios flexibles motiva a entregar un producto o servicio de calidad?		0.678	

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis estadístico de los datos.

Al interpretar el gráfico de componentes rotados se detectó que los ítems de QUA y de RXT se ubicaban más cerca entre ellos al comparar con QUA y RIT; asimismo, dichos ítems se acercaban a la región positiva del eje de compensación económica, mientras que se posicionaban alrededor de la región negativa del eje llamado beneficios complementarios, (Figura 2).

Figura 2. *Componentes rotados.*



Fuente: Elaboración propia con base en el análisis estadístico de los datos.

Para confirmar las tendencias apreciadas en la última figura, los investigadores prefirieron dejar de lado el análisis de regresión múltiple y en cambio se aventuraron a utilizar un modelo simple de ecuaciones estructurales, ajustando el algoritmo del programa SmartPLS (PLS) para usar datos ordinales propios de la escala de Likert, confirmando la influencia de la variable independiente RXT sobre la variable dependiente QUA cuyo peso es 0.554, por encima y en sentido inverso a la independiente RIT con -0.179. Se recordará que la muestra es relativamente pequeña, aunque suficiente para una significancia de 0.10, es decir, se espera confirmar las hipótesis contra un t-valor aproximado a 1.667. La Tabla 5 sintetiza estos resultados mientras que la Figura 3 identifica dichos pesos específicos.

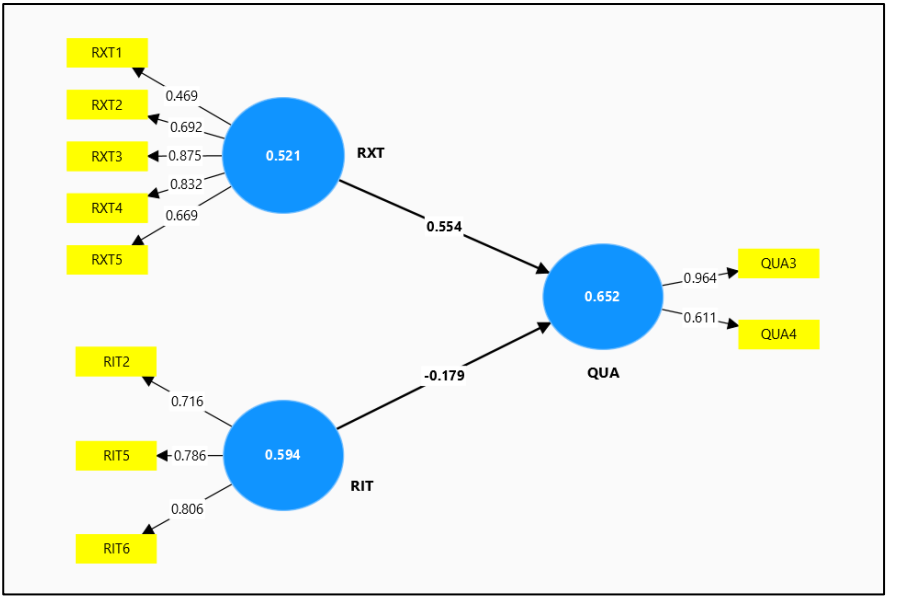
Tabla 5. *Indicadores clave del modelo estructural.*

Hipótesis	Enlace entre constructos	Coeficiente	t-valor	Confirmación
H_1	RXT-QUA	0.554	3.444	Si confirma

H_2	RIT-QUA	-0.179	1.061	No confirma

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis estadístico de los datos.

Figura 3. *Esquema de ecuaciones estructurales.*



Fuente: Elaboración propia con base en el análisis del programa estadístico SmartPLS.

Se aprecia como los valores confirman la H_1 por un lado y desestiman la H_2 por el otro, es decir, en un ambiente donde los colaboradores son profesionistas laborando en oficina, las recompensas extrínsecas tienen un efecto positivo en el desempeño de la calidad, mientras que las recompensas intrínsecas no lo tienen.

Aunque los valores de varianza extraída promedio (AVE) fueron 0.521, 0.594 y 0.652 para las variables independientes RXT y RIT, así como la variable dependiente QUA, respectivamente, un muestreo más grande podría haber precisado esta evaluación al comparar con el valor de referencia 0.5.

Discusión

Esta investigación simple confirmó lo que diversos estudios concluyen: la productividad y el desempeño del empleado, así como la satisfacción en el trabajo

y la calidad de productos y servicios se ven afectados por incentivos monetarios (Mourelatos et al., 2025; Shafagatova et al., 2023); no quedando acotado solo a una industria ya que dicho comportamiento se replica en otros como en la academia (Izuakor et al., 2026).

Por otro lado, también existen estudios que muestran el impacto positivo de las recompensas intrínsecas sobre el desempeño (Figueiredo et al., 2025). Lo cierto es que en México y Latinoamérica los esquemas de compensaciones y beneficios extrínsecos son clave para atraer y retener el talento (Rožman et al., 2023) y los programas estructurados de desarrollo de competencias como parte de sus beneficios extrínsecos, pueden mejorar la eficiencia de la operación hasta en 25% (Assanti, 2025).

El contexto laboral de la región puede diferir en aspectos sutiles con respecto al mercado norteamericano, por ejemplo, u otros, de ahí que las actividades del día a día que garantizan un buen desempeño de la calidad varían de una región a otra, por lo que las recompensas intrínsecas podrían o no ser efectivas – sorprendentemente el ponerle un '*like'* a alguien en las redes sociales de la empresa en 2025 no hace diferencia.

Recomendaciones

Se tienen cuatro recomendaciones principales:

1. Tomar en cuenta el peso todavía vigente de las recompensas extrínsecas al diseñar esquemas y procedimientos organizacionales.

2. Mantener una objetividad crítica al integrar recompensas intrínsecas para generar el ambiente de trabajo e incrementar la satisfacción del trabajador con vistas a hacer más eficiente la operación y elevar el desempeño de la calidad y de la productividad.

3. Por el lado de la determinación de la muestra, incrementar su tamaño, así como enriquecer la orientación de esta investigación inicial con el enfoque en cúmulos o clústeres.

4. Voltear a ver el análisis de regresión múltiple. Si bien el modelo de ecuaciones estructurales arroja ponderaciones atractivas, debe enriquecerse con pasos previos garantizando su confiabilidad.

Limitaciones

Este estudio fue un ejercicio básico de investigación cuantitativa elaborado durante los estudios de doctorado de los investigadores, por lo que se abre la posibilidad a extender este con más y mejores herramientas de investigación, descubrir efectos de mediación o moderación entre variables, o incluir nuevos conceptos omitidos, como por ejemplo la agrupación de los sujetos de estudio por rango de edades o por lugares de trabajo.

Conclusiones

Esta investigación finalmente muestra tres conclusiones:

1. Se confirma de manera estadística que, en el contexto de los empleados laborando en oficinas del noreste de México, las recompensas extrínsecas tienen efectos palpables al hablar del desempeño de la calidad. Esto apunta a que el cumplimiento de objetivos en el lugar de trabajo debe quedar alineado a incentivos económicos tangibles.

2. Por otro lado, de manera contraria a lo que sucede en culturas colectivistas, las recompensas intrínsecas prácticamente tuvieron un efecto nulo al buscar un mejor desempeño de la calidad de productos y servicios. Lo anterior sugiere que basar la motivación únicamente

en un reconocimiento moral, es insuficiente y debe acompañarse con incentivos tangibles.

3. Se hace necesario diseñar esquemas de compensación que lean la realidad socioeconómica de la región. Aunque el bienestar y el ambiente laboral son importantes, especialmente al largo plazo, la organización debe priorizar el uso de incentivos económicos para lograr los objetivos de calidad y productividad con efecto inmediato.

Finalmente, los investigadores concluyeron con este estudio simple la urgencia de advertir a los líderes de las que recuerden lo que bien reza la frase popular del "godín" en 2026 en busca de reconocimiento y recompensa: "Solamente del aplauso no se vive …".

Referencias

Afolabi, K., Akintayo, B., Babatunde, O., Kareem, U. A., Ogbemhe, J., Ighravwe, D., & Oludolapo, O. (2025). Stochastic optimization of quality assurance systems in manufacturing: Integrating robust and probabilistic models for enhanced process performance and product reliability. *Journal of Manufacturing and Materials Processing, 9*(8), Artículo 250. https://doi.org/10.3390/jmmp9080250

Alkhatib, F., Alsadi, J., Antony, J., Sony, M., Bhat, S., Lameijer, B., & Maalouf, M. (2026). Quality management and operational performance: A systematic literature review. *International Journal of Productivity and Performance Management, 75*(11), 54–81. https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2025-0149

Assanti, S. (2025). Configuring high-performance work systems in public administration: A set-theoretic approach to explain organizational performance in Swiss municipalities. *Frontiers in Political Science, 7*, Artículo 1504394. https://doi.org/10.3389/fpos.2025.1504394

Bardach, L., & Murayama, K. (2025). The role of rewards in motivation—Beyond dichotomies. *Learning and Instruction, 96*, Artículo 102056. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2024.102056

Figueiredo, E., Margaça, C., Sánchez García, J. C., & Ribeiro, C. (2025). The contribution of reward systems in the work context: A systematic review of the literature and directions for future research. *Journal of the Knowledge Economy, 16*(5), 16525–16559. https://doi.org/10.1007/s13132-024-02492-w

Gong, X., Yee, C. L., Lee, S. Y., Saif, A. N. M., Liu, M., & Anonthi, F. (2024). Unveiling the enigma of blind box impulse buying curiosity: The moderating role of price consciousness. *Heliyon, 10*(24), Artículo e40564. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e40564

Graham, C., Gina, A., Seeley, J., & Saman, Y. (2023). Development of a questionnaire to assess mothers' knowledge, attitudes and practice with regard to childhood hearing loss and Universal Newborn Hearing Screening. *International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology, 165*, Artículo 111449. https://doi.org/10.1016/j.ijporl.2023.111449

Guevara, J., Sánchez, C., Organista-Montaño, J., Domingue, B. W., Guo, N., & Sultan, P. (2024). Development and validation of a Spanish version of the Obstetric Quality of Recovery-10 item score (ObsQoR-10-Spanish). *BJA Open, 10*, Artículo 100269. https://doi.org/10.1016/j.bjao.2024.100269

Huang, Y.-H., Giordano, F. B., He, Y., Anger, W. K., Lee, J., Wang, M., Chlevin-Thiele, C., Courtney, T. K., & Olson, R. (2025). The develophament and validation of a Total Worker Health Climate Scale. *Journal of Occupational Health Psychology, 30*(5), 331–352. https://doi.org/10.1037/ocp0000412

Izuakor, C. F., Emeghebo, U. M., Nwakile, T. C., Omego, G. N., Odewale, O. T., Attah, B. I., Ezeaku, M. N., & Ogbonna, I. J. (2026). Promotion incentives and the dynamics of research motivation among Technical and Vocational Education and Training lecturers in Nigerian universities.

Discover Education, 5, Artículo 148. https://doi.org/10.1007/s44217-026-01201-w

Kočvarová, I., Kalenda, J., Vaculíková, J., Neupauer, Z., Černak, R. Š., & Włoch, A. (2024). Adaptation and validation of the academic motivation scale for higher education across four Eastern European countries. *Higher Education Quarterly, 78*(3), 1048–1066. https://doi.org/10.1111/hequ.12510

Legewie, N. M., Nassauer, A., & Kühne, S. (2026). Sampling in video-based social sciences. *Sociological Methods & Research*. Publicación anticipada en línea. https://doi.org/10.1177/00491241261426862

Li, C., Duan, X., Chu, X., & Qiu, Y. (2023). Total reward satisfaction profiles and work performance: A person-centered approach. *Heliyon, 9*(3), Artículo e14154. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14154

Liang, Z., Suntrayuth, S., Sun, X., & Su, J. (2023). Positive verbal rewards, creative self-efficacy, and creative behavior: A perspective of cognitive appraisal theory. *Behavioral Sciences, 13*(3), Artículo 229. https://doi.org/10.3390/bs13030229

Liao, Y.-Y., Soltani, E., Iqbal, A., & van der Meer, R. (2024). Approaches to performance appraisal in TQM-driven organizations: Does control vs. learning approach matter? *Production Planning & Control, 35*(12), 1429–1450. https://doi.org/10.1080/09537287.2023.2189638

Luo, Z., & Xiong, Y. (2025). Is anxiety always harmful? An exploration of the impact of language anxiety on EFL learning motivation, EFL competence and EFL academic performance. *BMC Psychology, 13*, Artículo 674. https://doi.org/10.1186/s40359-025-03017-z

Marleau, J. D., Landaverde, E., & Généreux, M. (2024). Évaluation de la structure factorielle et des qualités psychométriques de l'Échelle de Fatigue Pandémique parmi la population adulte québécoise: Evaluation of the factorial structure and psychometric qualities of the Pandemic Fatigue Scale among Quebec adult population. *The Canadian Journal*

https://revistainnovaciones.uanl.mx

of Psychiatry, 69(6), 395–403. https://doi.org/10.1177/07067437231223331

McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences, 14*(6), Artículo 428. https://doi.org/10.3390/bs14060428

Mourelatos, E., Giannakopoulos, N., & Tzagarakis, M. (2025). Productivity and task heterogeneity in online labor markets: A bonus payment experiment. *Bulletin of Economic Research, 77*(2), 198–218. https://doi.org/10.1111/boer.12476

Nelson, K., & Smith, A. P. (2024). Psychosocial work conditions as determinants of well-being in Jamaican police officers: The mediating role of perceived job stress and job satisfaction. *Behavioral Sciences, 14*(1), Artículo 1. https://doi.org/10.3390/bs14010001

Psarommatis, F., & Azamfirei, V. (2024). Zero defect manufacturing: A complete guide for advanced and sustainable quality management. *Journal of Manufacturing Systems, 77*, 764–779. https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2024.10.022

Rožman, M., Tominc, P., & Štrukelj, T. (2023). Competitiveness through development of strategic talent management and agile management ecosystems. *Global Journal of Flexible Systems Management, 24*(3), 373–393. https://doi.org/10.1007/s40171-023-00344-1

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

Shafagatova, A., Van Looy, A., & Maleki Shamasbi, S. (2023). Uncovering the combined impact of process characteristics and reward types on employees' job satisfaction: A European quantitative study. *SAGE Open, 13*(1), Artículo 21582440231160125. https://doi.org/10.1177/21582440231160125

https://revistainnovaciones.uan.mx

Tran, D. T., & Howard, J. L. (2026). Beyond the paycheck: The role of incentives, incentive salience, and autonomy support on shaping need frustration and work outcomes. *Motivation and Emotion*. Publicación anticipada en línea. https://doi.org/10.1007/s11031-026-10263-0

Vanbelle, S., Hernandez Engelhart, C., & Blix, E. (2024). A comprehensive guide to study the agreement and reliability of multi-observer ordinal data. *BMC Medical Research Methodology, 24*, Artículo 310. https://doi.org/10.1186/s12874-024-02431-y