



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y COMPROMISO LABORAL EN BOMBEROS DE LAS COMPAÑÍAS DE CALLAO NORTE, 2025

Línea de investigación:
Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Chumacero Bustamante, Jenifer Eloísa

Asesor

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

Jurado

Díaz Hamada, Luis Alberto

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Del Rosario Pacherras, Orlando

Lima - Perú

2026



MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y COMPROMISO LABORAL EN BOMBEROS DE LAS COMPAÑÍAS DE CALLAO NORTE, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	6%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
7	Recep Gorgulu, Ender Senel, Ilhan Adilogullari, Mevlut Yildiz. "An Adaptation Study of Measurement Properties for the Characteristics of Resilience in Sports Team Inventory", Education Sciences, 2018 Publicación	<1%
8	Carrillo Rosero, Diego Andrés, Vargas Vallejo, Jorge, Sierra Salazar, David. "Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo", Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2018 Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y COMPROMISO LABORAL EN BOMBEROS DE LAS COMPAÑÍAS DE CALLAO NORTE, 2025

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención
en Psicología Organizacional

Autora:

Chumacero Bustamante, Jenifer Eloísa

Asesor:

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-000157486126

Jurado:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Del Rosario Pacherras, Orlando

Lima- Perú

2026

Pensamientos

“Los trabajadores comprometidos no solo cumplen con sus funciones, sino que superan las expectativas organizacionales”.

Locke

“La cultura organizacional influye profundamente en el compromiso, especialmente en instituciones orientadas al servicio y al riesgo”.

Edgar Schein

Dedicatoria

Dedico la presente tesis, en primer lugar, a Dos por brindarme la fortaleza, constancia y sabiduría para culminar este importante logro académico.

A mi familia, por su apoyo incondicional y motivación a lo largo de toda mi formación profesional, en especial a mis hijas que fueron el pilar fundamental para culminar cada etapa de este proceso.

A los bomberos de las compañías del Callao Norte, cuyo espíritu de servicio, valentía y compromiso con la sociedad inspiraron el desarrollo de esta investigación, y quienes con vocación contribuyen día a día al bienestar de la comunidad.

Finalmente, a mis docentes y asesor por su orientación, paciencia y valiosos aportes que permitieron consolidar mi trabajo de investigación.

Agradecimientos

Agradezco infinitamente a Dios por brindarme salud y perseverancia para culminar satisfactoriamente esta etapa de mi formación profesional.

A mi familia, por su comprensión y palabras de aliento, que fueron fundamentales para superar cada dificultad presentada durante el desarrollo de esta investigación.

A mi asesor de tesis, por su orientación académica, dedicación y valiosos aportes que permitieron mejorar la calidad del presente trabajo de investigación.

A los docentes de la universidad, por sus conocimientos transmitidos y acompañamiento brindado a lo largo de mi formación profesional.

Finalmente, mi especial agradecimiento a los bomberos de las compañías del Callao Norte, quienes brindaron su tiempo, disposición y colaboración con la recolección de la información, haciendo posible el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	2
1.1.1. Problema general.....	3
1.1.2. Problemas específicos.....	3
1.2. Antecedentes.....	4
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	4
1.2.2. Antecedentes nacionales	5
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación	8
1.5. Hipótesis.....	9
1.5.1. Hipótesis general	9
1.5.2. Hipótesis específicas	9
II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Motivación Extrínseca	11
2.1.1. Modelos Teóricos.....	12
2.2. Compromiso Laboral	14
2.2.1. Modelos Teóricos.....	14

III.	MÉTODO	17
3.1.	Tipo de investigación.....	17
3.2.	Ámbito temporal y espacial	17
3.3.	Variables	17
3.3.1.	Variable 1: Motivación Extrínseca	17
3.3.2.	Variable 2: Compromiso Laboral	18
3.4.	Población y muestra.....	19
3.4.1.	Población.....	19
3.4.2.	Muestreo	19
3.5.	Instrumentos.....	20
3.6.	Procedimientos.....	23
3.7.	Análisis de datos	24
IV.	RESULTADOS	26
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
VI.	CONCLUSIONES.....	38
VII.	RECOMENDACIONES	39
VIII.	ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable 1	18
Tabla 2 Operacionalización de variable 2	19
Tabla 3 Distribución de la muestra	20
Tabla 4 Análisis de confiabilidad del instrumento 1	21
Tabla 5 Análisis de validez del instrumento 1	21
Tabla 6 Baremos de Motivación Extrínseca	21
Tabla 7 Análisis de confiabilidad del instrumento 2	22
Tabla 8 Análisis de validez del instrumento 2	22
Tabla 9 Baremos Compromiso Laboral	23
Tabla 10 Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para las variables	24
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre motivación extrínseca y el compromiso laboral ..	26
Tabla 12 Distribución de la motivación extrínseca	26
Tabla 13 Distribución de la motivación extrínseca según carga familiar	27
Tabla 14 Distribución de la motivación extrínseca según tiene trabajo adicional	28
Tabla 15 Distribución del Compromiso Laboral	28
Tabla 16 Distribución del Compromiso Laboral según carga familiar	29
Tabla 17 Distribución del Compromiso Laboral según trabajo adicional	29
Tabla 18 Prueba de contraste U de Mann Whitney para la variable Motivación Extrínseca según carga familiar y tiene trabajo adicional	30
Tabla 19 Prueba de contraste U de Mann Whitney para la variable Compromiso Laboral según carga familiar y tiene trabajo adicional	31
Tabla 20 Correlación de las dimensiones de motivación extrínseca y compromiso laboral ..	31

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 90 aspirantes a bomberos, a quienes se les aplicaron dos instrumentos validados: la Escala de Motivación Laboral (Dimensión Extrínseca) y la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral ($r = 0.371$; $p = 0.000$), lo cual indica que mayores niveles de motivación extrínseca se asocian con un mayor compromiso hacia la institución bomberil. Además, se identificó que algunas dimensiones de la motivación extrínseca, como las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional, muestran las correlaciones más altas con las dimensiones del compromiso. En conclusión, se establece que la motivación extrínseca constituye un factor relevante para fortalecer el compromiso laboral de los aspirantes a bomberos del Callao Norte.

Palabras clave: bomberos, compromiso laboral, motivación extrínseca.

Abstract

The main objective of this research was to establish the relationship between extrinsic motivation and work commitment among firefighter applicants from the companies located in the Callao Norte area during 2025. The study was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The sample consisted of 90 firefighter applicants, to whom two validated instruments were administered: the Work Motivation Scale (Extrinsic Dimension) and the Meyer and Allen Work Commitment Scale. The results revealed a positive and significant relationship between extrinsic motivation and work commitment ($r = 0.371$; $p = 0.000$), indicating that higher levels of extrinsic motivation are associated with greater commitment to the firefighting institution. Additionally, some dimensions of extrinsic motivation, such as working conditions and professional development, showed the strongest correlations with the commitment dimensions. In conclusion, extrinsic motivation is established as a relevant factor for strengthening the work commitment of firefighter applicants in Callao Norte.

Keywords: extrinsic motivation, firefighters, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso laboral y la motivación representan dos pilares fundamentales en el desempeño eficaz del talento humano en cualquier organización. Su importancia se acentúa aún más en contextos donde el servicio trasciende lo individual, como ocurre con el trabajo de los bomberos, quienes enfrentan diariamente situaciones de alto riesgo, estrés físico y emocional, con una fuerte carga vocacional. En este sentido, comprender los factores que movilizan a los aspirantes a bomberos resulta esencial para fortalecer su permanencia, desempeño y satisfacción dentro de la institución.

En el Perú, las compañías de bomberos se sostienen en gran parte gracias al esfuerzo de voluntarios, cuya participación activa es crucial para la atención de emergencias y desastres. Sin embargo, se ha observado una creciente rotación y deserción entre los aspirantes, lo cual podría estar asociado a bajos niveles de motivación y a una vinculación débil con la institución. En zonas como Callao Norte, donde el proceso de formación se ha vuelto más exigente, esta problemática cobra especial relevancia.

Desde el enfoque de la teoría de la autodeterminación propuesta por Deci y Ryan (1985), se distingue entre motivación intrínseca y extrínseca, siendo esta última impulsada por factores externos como el reconocimiento, beneficios o expectativas sociales. En paralelo, Meyer y Allen (1991) plantean una visión tridimensional del compromiso laboral, integrando componentes afectivos, normativos y de continuidad, los cuales permiten comprender la naturaleza del vínculo entre el individuo y la organización.

En ese marco, la presente investigación tiene como propósito analizar la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en aspirantes a bomberos de las compañías de Callao Norte. Se busca identificar en qué medida los incentivos externos impactan en la permanencia y disposición al servicio de los aspirantes, aportando así evidencia empírica que permita optimizar los procesos de formación y retención del voluntariado. La investigación

adopta un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, y se sustenta en instrumentos validados científicamente para medir las variables en estudio.

A través de este estudio, se espera generar insumos útiles para las autoridades de las compañías de bomberos, orientando estrategias de gestión humana que promuevan la motivación adecuada y fortalezcan el compromiso de quienes eligen servir a su comunidad.

1.1. Descripción y formulación del problema

La motivación y el compromiso son factores clave para el buen funcionamiento de cualquier organización, especialmente en contextos donde el trabajo demanda altos niveles de entrega, disciplina y vocación, como ocurre con las compañías de bomberos. En este entorno, caracterizado por el riesgo y la exigencia constante, es fundamental entender qué impulsa a los aspirantes a mantenerse en el proceso formativo y comprometerse con la institución.

Según el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP, 2024) se reportaron más de 56.000 emergencias a nivel nacional, de las cuales más de la mitad fueron atendidas por los bomberos. Esto pone en evidencia no solo el rol fundamental de estas compañías, sino también la necesidad de contar con personal comprometido y motivado desde la etapa de formación. En el Perú, los aspirantes a bomberos son voluntarios que, tras cumplir con una serie de requisitos y superar diversas evaluaciones, pueden convertirse en bomberos activos. Este proceso incluye tanto formación teórica como entrenamiento práctico, orientado a enfrentar situaciones críticas como incendios, rescates y atención en emergencias médicas.

No obstante, en los últimos años se ha evidenciado un fenómeno preocupante: un número significativo de aspirantes no culmina el proceso de formación. Según cifras del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP, 2024), solo el 30% de los postulantes aprobó el examen de admisión y en 2019, apenas el 10% fue admitido para iniciar el curso instructivo. Estas cifras reflejan una alta rotación y abandono que podrían estar vinculados a la falta de motivación extrínseca y a un bajo nivel de compromiso organizacional.

La literatura científica ofrece distintos enfoques para comprender estas variables. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985) sostiene que la motivación puede surgir de factores externos como incentivos, reconocimiento o presión social, mientras que el modelo tridimensional de compromiso de Meyer y Allen (1991) plantea que el compromiso laboral puede desarrollarse a partir de una conexión afectiva, una obligación moral o la necesidad de permanecer en la organización. Ambas teorías permiten explorar las dinámicas que se gestan en contextos donde el trabajo es voluntario y de alto riesgo.

En el caso de la zona Callao Norte, donde el proceso de selección y formación de bomberos se ha vuelto más riguroso, se ha observado una persistente rotación entre los aspirantes. Frente a esta realidad, surge la necesidad de estudiar qué factores motivacionales extrínsecos intervienen en su decisión de continuar o abandonar, y cómo estos se relacionan con su nivel de compromiso hacia la institución.

Por ello, el presente estudio tiene como objetivo principal analizar la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías de Callao Norte. A través de un enfoque cuantitativo, se busca identificar los factores que intervienen en ambas variables y proponer estrategias que contribuyan a mejorar la retención, el desempeño y la satisfacción de quienes se preparan para servir a la comunidad. Los hallazgos podrían ser útiles no solo para esta zona, sino también para otras compañías que enfrentan retos similares.

1.1.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los niveles de motivación extrínseca en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025, según carga familiar y tener trabajo

adicional?

- ¿Cuáles son los niveles de compromiso laboral de los aspirantes a bombero de las compañías ubicadas en la zona de Callao Norte, 2025, según la carga familiar y el tener trabajo adicional?
- ¿Existen diferencias significativas en la motivación extrínseca según la carga familiar y el trabajo adicional en la institución en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025?
- ¿Existen diferencias significativas en el compromiso laboral según carga familiar y tener trabajo adicional en la institución en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la motivación extrínseca y las dimensiones del compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025?

1.2. Antecedentes

1.2.1. *Antecedentes internacionales*

Carrillo et al. (2020) analizaron el efecto moderador del clima organizacional sobre la relación entre el trabajo emocional y la intención de rotación en bomberos surcoreanos. El estudio fue cuantitativo, transversal y se realizó mediante un cuestionario de 11 preguntas cerradas con dos opciones de respuesta (sí/no) que fueron validadas a través del índice alfa de Cronbach, obteniéndose una fiabilidad de 0,927 para medir las variables mencionadas en una muestra de 132 participantes. Los resultados indicaron que un clima organizacional positivo puede mitigar los efectos negativos del trabajo emocional, reduciendo significativamente la intención de renuncia, lo que resalta la importancia del entorno organizacional en el compromiso del personal.

Piedimonte y Depaulia (2019) realizaron en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

(Argentina) y exploraron la relación entre la motivación laboral y los valores relativos al trabajo en una muestra de 130 bomberos, compuesta por 67 remunerados y 63 voluntarios, con una edad promedio de 32 años. Se utilizó un diseño descriptivo, correlacional y de comparación de grupos, aplicando la Escala de Motivación en el Trabajo y la Escala Revisada de Valores relativos al Trabajo. Los resultados revelaron que los bomberos motivados extrínsecamente tienden a atribuir sentido a sus acciones en función de valores como el logro personal, la competencia percibida y, especialmente, la utilidad social (altruismo), lo que sugiere una alineación entre su motivación externa y su bienestar personal, al tiempo que buscan contribuir al bienestar colectivo.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Un estudio realizado por De la Cruz (2023) en una compañía de bomberos de la ciudad de Huaraz examinó la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los bomberos voluntarios. La investigación, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, se llevó a cabo con una muestra de 40 bomberos, a quienes se les aplicaron cuestionarios tipo Likert validados y confiables para medir tanto la motivación laboral como el desempeño. Los resultados mostraron una correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0.864) entre ambas variables, indicando que una mayor motivación se asocia con un mejor desempeño. Asimismo, se evidenció que los factores extrínsecos, como el reconocimiento y los beneficios institucionales, intervienen más significativamente que los factores intrínsecos. El estudio concluyó que es fundamental reforzar estrategias de motivación extrínseca para mantener la eficiencia operativa de los bomberos voluntarios.

Un estudio realizado por Pérez (2024) analizó la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa del sector construcción en Lima. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, la investigación se basó en una muestra de 55 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario

tipo Likert para medir la motivación extrínseca y otro para evaluar su rendimiento laboral. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y mostraron altos índices de confiabilidad. Los resultados revelaron una correlación positiva muy fuerte ($r = 0.797$; $p < .05$) entre la motivación extrínseca y el rendimiento, lo que indica que factores como el salario, los beneficios y el reconocimiento externo inciden significativamente en el desempeño laboral. El autor concluyó que fortalecer estos elementos podría mejorar el rendimiento general en contextos similares.

Por otro lado, Penalillo (2024) investigó la influencia de la motivación extrínseca en el rendimiento laboral de los asesores de crédito por convenio de un banco privado en la ciudad de Chiclayo. El estudio empleó una metodología cuantitativa, diseño descriptivo correlacional, con una muestra censal de 50 asesores. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de motivación extrínseca y otro de rendimiento laboral, ambos validados por juicio de expertos. Los hallazgos indicaron que existe una relación directa significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral, destacando el impacto del salario, bonos por metas y estabilidad en el trabajo como factores clave para el rendimiento. El estudio recomendó reforzar políticas de incentivos como estrategia de mejora del clima y la productividad.

Asimismo, en Lima, Calero (2022) exploró la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal operativo de una empresa de servicios del distrito de Surco. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental, con una muestra de 215 trabajadores. Se aplicaron cuestionarios estandarizados de motivación laboral y compromiso organizacional, ambos con niveles adecuados de validez y confiabilidad. Los resultados mostraron una relación moderada entre ambas variables, siendo la motivación extrínseca (como incentivos, promociones y reconocimiento institucional) la que presentó mayor asociación con el compromiso de continuidad ($p < .05$). Se concluyó que los trabajadores se sienten comprometidos principalmente por los beneficios tangibles que les

ofrece la organización.

En otro estudio relevante, Argumendo (2021) examinó la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal operativo del área de costura de una empresa textil de confecciones ubicada en Lima. La metodología empleada fue cuantitativa, con diseño no experimental y correlacional, y la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores operarios. Se aplicaron dos instrumentos validados: un cuestionario de motivación basado en la teoría de Herzberg y uno de compromiso organizacional adaptado del modelo de Meyer y Allen. Los resultados indicaron una relación positiva significativa entre ambas variables, evidenciando que a mayor motivación, especialmente en su dimensión extrínseca, mayor es el compromiso del trabajador con la organización. El estudio recomendó implementar programas de reconocimiento y mejora de condiciones laborales como forma de retención del personal.

Finalmente, Zulueta (2024) llevó a cabo una investigación sobre la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y se aplicó a una muestra de 124 alumnos oficiales. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios validados para medir la motivación y el compromiso, mostrando ambos una alta confiabilidad estadística. El análisis de datos indicó una relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral, destacando que el componente extrínseco de la motivación (recompensas, evaluación de desempeño y disciplina) tenía mayor influencia en el compromiso normativo de los estudiantes. El estudio concluyó que la implementación de incentivos claros y sistemáticos es fundamental para consolidar la permanencia y entrega de los alumnos al servicio institucional.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- Identificar los niveles de motivación extrínseca en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025, según carga familiar y tener trabajo adicional.
- Identificar los niveles de compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025, según carga familiar y tiene trabajo adicional
- Comparar la motivación extrínseca según carga familiar y trabajo adicional en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao, 2025.
- Comparar el compromiso laboral según carga familiar y trabajo adicional en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao, 2025.
- Analizar la relación entre las dimensiones motivación extrínseca y compromiso laboral de los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao, 2025.

1.4. Justificación

Importancia Teórica

A nivel organizacional, la motivación extrínseca y el compromiso laboral han sido estudiados ampliamente; sin embargo, lo que no se ha estudiado en su mayoría es en una población como los aspirantes a bomberos. Existe una escasez de investigaciones. Este estudio ampliará ese conocimiento en este escenario único, donde la principal característica es la vocación y el altruismo, y así permitirá generar nuevas perspectivas teóricas.

Importancia social

Teniendo en cuenta que los bomberos desempeñan un papel crucial en nuestra sociedad por su trabajo en la protección de vidas y bienes, entender los factores que intervienen en su

motivación y su compromiso para desempeñarse resulta fundamental, entendiendo que ellos serán los encargados a futuro de enfrentarse a situaciones de emergencia. Este estudio busca sumarse al fortalecimiento en su preparación, mejorando su ambiente laboral y, indirectamente, el servicio de todos los beneficiarios.

Importancia Práctica

Los resultados obtenidos en este estudio podrán ser utilizados por las compañías de bomberos para implementar estrategias que impulsen esta motivación y este compromiso de los aspirantes para que se mantengan a lo largo de sus años de servicio, mejorando la retención y eficacia en su formación, y al detectar los factores que presenten niveles bajos, permitirán la intervención en busca de su bienestar emocional.

1.5. Hipótesis de Investigación

1.5.1. Hipótesis general

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025.

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025.

1.5.2. Hipótesis específicas

1. H₁: Existen diferencias significativas en los niveles de motivación extrínseca según la carga familiar y el trabajo adicional de los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona de Callao Norte, 2025.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de motivación extrínseca según carga familiar y tienen trabajo adicional los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025.

2. H₁: Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral según la carga familiar y el trabajo adicional de los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en

la zona de Callao Norte, 2025.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral según carga familiar y trabajo adicional de los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025.

3. H₁: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la motivación extrínseca y las dimensiones del compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025.

H₀: No existe una relación significativa entre las dimensiones de la motivación extrínseca y las dimensiones del compromiso laboral.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Motivación Extrínseca

En cambio, la motivación laboral, de acuerdo con Newstrom (2011), argumenta que es “la agrupación de fuerzas externas e internas que hacen que el trabajador elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera”; por ello, la motivación está dividida en motivación extrínseca e intrínseca. Sin embargo, para la presente tesis, se investigará solo la extrínseca.

La motivación extrínseca hace referencia a aquellos factores externos que intervienen en la conducta de un individuo para alcanzar una meta o evitar una consecuencia negativa. Según Deci y Ryan (1985), en su Teoría de la Autodeterminación, la motivación extrínseca implica la ejecución de una actividad no por el interés o satisfacción que esta brinda, sino por recompensas externas, como el dinero, el reconocimiento social, las evaluaciones o la presión de otros.

Esta forma de motivación se sitúa en un continuo que va desde una regulación completamente externa (motivación controlada) hasta formas más internalizadas de regulación, como la identificación con los valores de la tarea, aunque siga teniendo un origen externo (Deci & Ryan, 2000). La motivación extrínseca, por lo tanto, no es inherentemente negativa; cuando es adecuadamente gestionada, puede contribuir al desempeño, a la permanencia y a la satisfacción laboral, especialmente en contextos organizacionales como los cuerpos de bomberos, donde las recompensas simbólicas (como el reconocimiento) cumplen un rol central.

Vroom (1964), a través de la Teoría de la Expectativa, también brinda un aporte relevante, al sostener que la conducta laboral está influenciada por la expectativa de obtener una recompensa deseada, es decir, cuanto más valiosa perciba una persona la recompensa, mayor será su esfuerzo. En el caso de los bomberos, las motivaciones extrínsecas pueden manifestarse a través de estímulos como ascensos, condecoraciones, estabilidad institucional o el reconocimiento de superiores y la comunidad.

Asimismo, Herzberg (1959), con su teoría de los dos factores, clasifica los factores extrínsecos como “factores higiénicos”, los cuales, aunque no generan motivación por sí solos, su ausencia puede causar insatisfacción. Entre estos se incluyen el salario, las condiciones laborales, las políticas organizacionales y las relaciones interpersonales.

En resumen, la motivación extrínseca constituye una dimensión clave para comprender el compromiso y el desempeño en organizaciones de carácter vocacional y exigente, como las compañías de bomberos. Su estudio permite identificar elementos externos que intervienen en la permanencia, la disciplina y la implicación de los aspirantes en su labor, lo cual es fundamental para diseñar estrategias de retención y formación más eficaces.

2.1.1. Modelos Teóricos

2.1.1.1. Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985). Sostiene que la motivación humana se explica a partir de un continuo que va desde la motivación extrínseca hasta la intrínseca, según el grado de autonomía del individuo. Dentro de este modelo, la motivación extrínseca se manifiesta cuando la conducta es regulada por factores externos, como recompensas, sanciones o reconocimiento social. Sin embargo, esta puede evolucionar hacia formas más autónomas, cuando los valores externos son interiorizados e integrados al propio sistema de creencias del individuo.

En el contexto de los aspirantes a bomberos, esta teoría permite analizar cómo los incentivos institucionales pueden fortalecer su sentido de compromiso, siempre que estos estímulos sean percibidos como coherentes con los valores y metas personales. De esta manera, la motivación extrínseca puede convertirse en un motor significativo para mantener el compromiso laboral en organizaciones de carácter voluntario.

2.1.1.2. Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943). Maslow (1943) propuso que las personas actúan impulsadas por una jerarquía de necesidades que van desde las fisiológicas hasta la autorrealización. Dentro de esta estructura, las necesidades de

seguridad, afiliación y reconocimiento están directamente relacionadas con la motivación extrínseca, ya que su satisfacción depende de factores externos al individuo.

En el caso de los bomberos, estas necesidades se expresan en la búsqueda de estabilidad institucional, respeto social y sentido de pertenencia a la compañía. El cumplimiento de estos aspectos no solo incentiva la permanencia en la organización, sino que fortalece su compromiso afectivo y normativo, elementos fundamentales para mantener la cohesión y eficacia del grupo.

2.1.1.3. Teoría del Reforzamiento (Skinner, 1953). Desde la perspectiva del conductismo, se plantea que la conducta se mantiene o fortalece a través de reforzadores externos, es decir, recompensas que incrementan la probabilidad de repetir un comportamiento. En el ámbito laboral, los incentivos como premios, descansos, bonificaciones o reconocimientos públicos funcionan como reforzadores positivos que estimulan la productividad y el compromiso de los colaboradores.

Aplicada al contexto bomberil, esta teoría permite comprender cómo los reforzamientos institucionales pueden consolidar conductas de responsabilidad, disciplina y participación activa, promoviendo una relación directa entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral.

2.1.1.4. Modelo de Expectativas de Vroom (1964). Explica la motivación a partir de tres componentes: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa se refiere a la creencia de que el esfuerzo llevará a un buen desempeño; la instrumentalidad, a la creencia de que dicho desempeño conducirá a una recompensa; y la valencia, al valor que la persona otorga a esa recompensa.

En el caso de los aspirantes a bomberos, este modelo resulta pertinente para analizar cómo las recompensas institucionales (como ascensos o reconocimientos) intervienen en la decisión de esforzarse y comprometerse con su labor. Cuando los bomberos perciben que su esfuerzo será recompensado y que la recompensa tiene valor personal, aumenta su motivación

extrínseca y, en consecuencia, su compromiso laboral.

2.2. Compromiso Laboral

El compromiso es el “estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones en la decisión de continuar o separarse de ella” (Meyer y Allen, 1991, citado por López y Ibarra, 2019, p. 3).

El Modelo Teórico de Meyer y Allen:

2.2.1. Modelos Teóricos

El modelo teórico que se usará para la presente investigación es el más aceptado actualmente por los profesionales del área organizacional. Este modelo ha venido evolucionando a partir del año de su presentación, 1984. En ese año propusieron un modelo bidimensional o de dos dimensiones: compromiso afectivo y compromiso de continuidad. En 1990 añadieron a este modelo una tercera dimensión: compromiso normativo. (Meyer y Allen, 1991).

- El compromiso afectivo consiste en la identificación psicológica del colaborador con la filosofía y los valores de la organización. Es un apego emocional positivo. El colaborador muestra actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, se emociona al decir que trabaja en dicha institución o habla mucho de ella con amigos o familiares. Esta identificación se refleja en la solidaridad y aprehensión del colaborador con los problemas de su empresa; se preocupa cuando esta va mal y muestra gran contento cuando las cosas salen bien; en otras palabras, “se pone la camiseta”. Normalmente, los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por los directivos y gerentes.

- El compromiso de continuidad deriva de los costes que los colaboradores asocian a la decisión de dejar la organización. Se refleja aquí una faceta calculadora de allí que

también se le denomina la dimensión del compromiso calculado, pues se refiere a las inversiones acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización (gratificaciones, seguros, becas, trato, entre otros), que se dejarían de tener si se deja la organización, a esto se la ha denominado un “alto sacrificio”; pues también se podría llegar a un compromiso de continuidad por las escasas alternativas de trabajo existentes; en ese sentido, es muy probable que un elevado índice de desempleo acarreará un mayor compromiso de continuación (“compromiso por omisión”).

- El compromiso normativo. En un inicio estaba basado en la internalización de presiones normativas para actuar de forma acorde con los intereses organizativos, después pasó a centrarse en el sentimiento de obligación de permanencia en la organización sin hacer referencia a presiones sociales sobre la lealtad, pero recientemente, esa obligación ha cambiado aludiendo a la reciprocidad de beneficio (Meyer et al., 2002, citado por Gallardo, 2008, p. 5).

En este sentido, según la teoría de la reciprocidad, quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al que se lo dio. La esencia de este tipo de compromiso se enraíza en el sentimiento de obligación de los colaboradores, pues hace referencia a la obligación moral (“compromiso moral”) de los empleados de permanecer en la organización. Este compromiso implica un vínculo racional por el que el empleado buscará cumplir con su organización no sólo porque está contratado, sino porque cree que esto es lo correcto. El empleado con alto compromiso normativo se enfocará en cumplir con las metas de la organización, pero también cree tener cierta responsabilidad hacia los demás, lo que lo lleva a cubrir los requerimientos que se le marcan para evitar la desaprobación social. En el compromiso normativo hay una obligación a ser leal, a diferencia del componente afectivo que expresa un deseo de serlo.

En síntesis, puede decirse que los colaboradores permanecen unidos a la organización porque “quieren” (afectivo), lo necesitan (continuidad) o porque sienten que “deben hacerlo”

(normativo). Según Gallardo (2008, p. 6) “son tres dimensiones que tienen diferentes causas y consecuencias, que no tienen que ser vistas como mutuamente excluyentes”.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, dado que se buscará recolectar y analizar datos numéricos con el propósito de medir de manera objetiva las variables de estudio. Además, corresponde a un estudio de tipo transversal, ya que la información se obtendrá en un único momento temporal, sin hacer seguimiento a lo largo del tiempo. El diseño adoptado es correlacional, puesto que se pretende identificar el grado de asociación existente entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los participantes. Asimismo, se trata de una investigación de carácter no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas intencionalmente, sino que se observarán tal como ocurren en su contexto natural (Hernández et al., 2018). Esta elección metodológica permite obtener una visión clara de las relaciones entre las variables sin intervenir en los comportamientos o condiciones de los sujetos evaluados.

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se llevará a cabo entre los meses de enero y junio del año 2025. El estudio se desarrollará en las compañías de bomberos ubicadas en la provincia constitucional del Callao, perteneciente al departamento de Lima, Perú. Este contexto geográfico ha sido seleccionado por su relevancia en el tema de estudio y por la accesibilidad para la recolección de datos.

3.3. Variables

3.3.1. *Variable 1: Motivación Extrínseca*

Definición conceptual. Es el conjunto de factores externos al individuo que intervienen en su desempeño laboral, como recompensas, reconocimiento o condiciones materiales, que impulsan su permanencia y esfuerzo dentro de la organización (Newstrom, 2011).

Definición operacional. Se mide mediante la Escala de Motivación Laboral elaborada por Newstrom (2011) y adaptada por López e Ibarra (2019). Consta de 15 ítems tipo Likert de 5 puntos (1 = en desacuerdo a 5 = de acuerdo). A mayor puntaje, mayor nivel de motivación extrínseca.

Tabla 1

Tabla de operacionalización de variable 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Motivación extrínseca	-Aprobación	- Opiniones favorables	Escala de Motivación Laboral (15 ítems).	Ordinal (tipo Likert de 5 puntos).
	- Seguridad en el empleo	- sobre el apoyo y reconocimiento recibidos.		
	-Reconocimiento	- Percepción de estabilidad laboral.		
	Desarrollo profesional	- Oportunidades de ascenso y aprendizaje.		
	-Remuneración adecuada	-Satisfacción con la remuneración y ambiente		
	- Condiciones de trabajo	físico.		

3.3.2. Variable 2: Compromiso Laboral

Definición conceptual. Es el vínculo psicológico que une al trabajador con la organización, reflejado en su identificación, lealtad y disposición a permanecer en ella (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional. Se evalúa mediante la Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen, validada por López e Ibarra (2019). Consta de 15 ítems tipo Likert de 5 puntos (1 = en desacuerdo a 5 = de acuerdo). A mayor puntaje, mayor nivel de compromiso laboral.

Tabla 2*Tabla de Operacionalización de variable 2*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Compromiso Laboral	-Compromiso afectivo	- Apego emocional a la institución.	Escala de Compromiso Laboral (15 ítems).	Ordinal (tipo Likert de 5 puntos).
	-Compromiso normativo	-Sentido de obligación hacia la organización.		
	-Compromiso de continuidad	- Percepción de costos o consecuencias de dejar la institución.		

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población del estudio estará constituida por un total de 90 aspirantes a bomberos, conformada por mujeres y varones con edades comprendidas entre los 17 y 28 años. Todos ellos residen en la provincia del Callao y zonas aledañas, y se encuentran actualmente en proceso de formación dentro de las compañías de bomberos de dicha jurisdicción.

3.4.2. Muestreo

Para la selección de los participantes se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual consiste en seleccionar a los sujetos que se encuentren disponibles y accesibles al momento de la recolección de datos, de acuerdo con lo planteado por Hernández Sampieri, (2018). Esta técnica es apropiada cuando se trabaja con poblaciones específicas y de difícil acceso, como en el presente estudio.

3.4.3. Muestra

La muestra estará conformada por la totalidad de los integrantes de la población definida, es decir, los 90 aspirantes a bomberos, dado que el tamaño poblacional es manejable

y accesible en su totalidad para los fines de esta investigación. La Tabla 3 presenta la distribución de la muestra según las variables de control: trabajo adicional y carga familiar. Se observa que el 70,6% de los aspirantes a bomberos indicó contar con un trabajo adicional, mientras que el 29,4% manifestó no desempeñar otra actividad laboral. En cuanto a la variable carga familiar, se evidencia que la mayoría de los participantes, equivalente al 80.9%, señaló que sí tiene carga familiar, en contraste con el 19.1% que indicó no asumir dicha responsabilidad.

Tabla 3

Distribución de la muestra

Variables de control		Fr	%
Trabajo adicional	Sí	48	70.6%
	No	20	29.4%
Carga familiar	Sí	55	80.9%
	No	13	19.1%

3.5. Instrumentos

3.5.1. Escala de Motivación Extrínseca

Se utilizó la Escala de Motivación Laboral elaborada por Newstrom (2011) y adaptada y validada por López e Ibarra (2019). Para medir y conocer la motivación laboral de los individuos en su organización. Se administra de manera individual o colectiva. La escala consta de 15 ítems; la subescala de factores extrínsecos está compuesta por los ítems que medirán la variable a través de los siguientes indicadores: Aprobación (1; 2), Seguridad en el empleo (3;4;5), Reconocimiento (6; 7; 8), Desarrollo profesional (9;10), Remuneración adecuada (11;12), Condiciones de trabajo (13; 14; 15). Los ítems del cuestionario responden a una escala tipo Likert, con 5 opciones donde: (1) En desacuerdo, (2) Algo en desacuerdo, (3) Indeciso, (4) Algo de acuerdo y (5) De acuerdo. A mayor puntuación, mayor percepción de ese factor.

Tabla 4*Análisis de confiabilidad del instrumento 1*

Variable	Alfa de Cronbach	ω de McDonald	Nº Ítems
Motivación Extrínseca	0.739	0.751	15

Tabla 5*Análisis de validez del instrumento 1*

	Componente						Unicidad
	1	2	3	4	5	6	
Ítem 1		0.793					0.1839
Ítem 2						0.954	0.0764
Ítem 3		0.78					0.342
Ítem 4		0.828					0.2855
Ítem 5	-0.436	0.483	0.364		0.442		0.2398
Ítem 6					0.929		0.1018
Ítem 7	0.821						0.1679
Ítem 8	0.357		0.78				0.2091
Ítem 9			0.793				0.2278
Ítem 10	0.504		0.662				0.2167
Ítem 11	0.787		0.312				0.2012
Ítem 12	0.602		0.326				0.4718
Ítem 13	0.597			0.346			0.4334
Ítem 14				0.901			0.1495
Ítem 15				0.92			0.1349
Prueba de	χ^2		gl		p		
Esfericidad de Bartlett	560		105		<.001		

Tabla 6*Baremos de Motivación Extrínseca*

Niveles	Motivación Extrínseca
Bajo	36-60
Medio	61-63
Alto	64-75

3.5.2. *Escala de Compromiso Laboral*

Se utilizó la Escala de Compromiso Laboral elaborada por Meyer y Allen y validada por López y Ibarra (2019). Para medir y conocer la motivación laboral de los individuos en su organización. Es aplicable de manera individual o colectiva, para personas de 18 años a más. La Escala consta de 15 ítems, los cuales están divididos en tres dimensiones, compromiso afectivo (1, 2, 3, 4 y 5), compromiso normativo (6, 7, 8, 9 y 10) y compromiso de continuidad (11, 12, 13, 14 y 15). Los ítems del cuestionario responden a una escala tipo Likert, con 5 opciones donde: (1) En desacuerdo, (2) Algo en desacuerdo, (3) Indeciso, (4) Algo de acuerdo y (5) De acuerdo.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad del instrumento 2

Variable	Alfa de Cronbach	ω de McDonald	Nº Ítems
Compromiso Laboral	0.894	0.892	15

Tabla 8

Análisis de validez del instrumento 2

	Componente			Unicidad
	1	2	3	
Ítem 1	0.776			0.305
Ítem 2		0.81		0.342
Ítem 3			0.334	0.866
Ítem 4	0.857			0.26

Ítem 5	0.863			0.221
Ítem 6	0.77		0.337	0.279
Ítem 7			0.893	0.135
Ítem 8			0.836	0.279
Ítem 9	0.669			0.396
Ítem 10	0.43	0.501		0.563
Ítem 11	0.46	0.602		0.42
Ítem 12	0.329	0.626	0.438	0.308
Ítem 13		0.695	0.367	0.32
Ítem 14		0.816		0.311
Ítem 15	0.435	0.471	0.44	0.396
Prueba de Esfericidad de	χ^2	gl	p	
Bartlett	857	105	<.001	

Nota. Se utilizó la rotación ‘varimax’

Tabla 9

Baremos Compromiso Laboral

Niveles	Compromiso Laboral
Bajo	27-55
Medio	56-60
Alto	61-75

3.6. Procedimientos

En la presente investigación se respetaron y siguieron los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Para la selección de las variables se realizó una revisión exhaustiva de las bases teóricas y de la literatura científica especializada. Posteriormente, se definió la población y muestra a evaluar, invitando a los aspirantes a bomberos a participar de manera voluntaria. A cada participante se le entregará una hoja informativa con los detalles del estudio, junto con los instrumentos de

recolección de datos. La aplicación de los cuestionarios se llevará a cabo de forma presencial, en un espacio adecuado y autorizado por la compañía de bomberos correspondiente. Los datos obtenidos serán registrados y procesados para su análisis estadístico. Finalmente, los resultados serán interpretados y discutidos a la luz de investigaciones previas, con el objetivo de contrastar hallazgos y aportar al conocimiento existente en el área.

3.7. Análisis de datos

Los datos obtenidos serán codificados y registrados mediante el uso del software estadístico SPSS, versión 26. En primera instancia, se determinará la distribución de la muestra, y posteriormente se procederá con la validación de los instrumentos de medición, evaluando su validez y confiabilidad. A continuación, se realizarán análisis descriptivos con el propósito de identificar los niveles de motivación extrínseca y compromiso laboral presentes en los participantes. Finalmente, se aplicarán pruebas estadísticas de correlación con el fin de confirmar o rechazar la hipótesis general planteada en la investigación.

Distribución de la muestra

Se aplicó la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov – Smirnov (K – S) para determinar la distribución de la muestra. En la Tabla 10 se puede observar una significancia mayor y menor que 0,05; por ende, se concluye que se usarán pruebas no paramétricas.

Tabla 10

Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para las variables

	ks	p
Motivación Extrínseca	0.105	0.017
Compromiso Laboral	0.097	0.037

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación respetó los principios éticos establecidos para los estudios en ciencias sociales y del comportamiento humano. En primer lugar, se garantizó el principio de autonomía, mediante la aplicación del consentimiento informado, en el cual los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio, el carácter voluntario de su participación, la posibilidad de retirarse en cualquier momento y el uso exclusivamente académico de los datos recolectados.

Asimismo, se aseguró el principio de confidencialidad, resguardando la identidad de los aspirantes a bomberos; para ello, no se solicitó información personal sensible y los datos fueron codificados para evitar cualquier forma de identificación. Los resultados se presentaron únicamente de manera agregada, evitando la exposición individual de respuestas.

Se cumplió también el principio de beneficencia, procurando que la investigación no generara ningún riesgo psicológico, físico o emocional para los participantes. Del mismo modo, se aplicó el principio de no maleficencia, evitando situaciones de presión, coerción o incomodidad durante la recolección de datos; la participación se realizó en un ambiente seguro y en horarios autorizados por las compañías de bomberos.

Finalmente, el estudio respetó las normas éticas nacionales e institucionales, cumpliendo con los lineamientos del Código de Ética del Psicólogo (Colegio de Psicólogos del Perú) y los estándares de la American Psychological Association (APA). Los instrumentos utilizados fueron de libre aplicación o contaron con el permiso correspondiente para su uso, garantizando así un proceso de investigación transparente y éticamente responsable.

IV. RESULTADOS

4.1. Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral.

La tabla 11 muestra el coeficiente de correlación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos. Se encontró una correlación positiva y significativa entre ambas variables ($r = 0.371$, $p = 0.000$). Este resultado indica que, a medida que los aspirantes presentan mayores niveles de motivación extrínseca, también tienden a mostrar mayores niveles de compromiso laboral dentro de la institución.

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre motivación extrínseca y el compromiso laboral

	<i>r</i>	<i>p</i>
Motivación Extrínseca	,371	0.000
Compromiso Laboral		

4.2. Niveles de motivación extrínseca según carga familiar y trabajo adicional.

La tabla 12 presenta la distribución de los niveles de motivación extrínseca en los aspirantes a bomberos de las compañías de la zona Callao Norte. Se observa que el 41.1% de los participantes se ubica en un nivel bajo de motivación extrínseca ($n = 37$), constituyendo el grupo más numeroso. Asimismo, el 37.8% presenta un nivel alto ($n = 34$), mientras que el 21.1% muestra un nivel medio ($n = 19$).

Tabla 12

Distribución de la motivación extrínseca

Motivación Extrínseca	<i>fr</i>	%
Nivel Bajo	37	41.1
Nivel Medio	19	21.1

Nivel Alto	34	37.8
Total	90	100.0

La tabla 13 presenta la distribución de los niveles de motivación extrínseca en función de si los aspirantes a bomberos poseen carga familiar. En el grupo de aspirantes que sí tienen carga familiar, se observa que el 35.3% presenta un nivel bajo de motivación extrínseca ($n = 24$), seguido de un 26.5% con nivel alto ($n = 18$) y un 19.1% con nivel medio ($n = 13$). En contraste, entre quienes no tienen carga familiar, el 11.8% muestra un nivel alto de motivación extrínseca ($n = 8$), mientras que el 4.4% se ubica en nivel medio ($n = 3$) y el 2.9% en nivel bajo ($n = 2$).

Tabla 13

Distribución de la motivación extrínseca según tiene carga familiar

Carga Familiar		Niveles de Motivación Extrínseca		
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Sí	<i>fr</i>	24	13	18
	<i>%</i>	35.3%	19.1%	26.5%
No	<i>fr</i>	2	3	8
	<i>%</i>	2.9%	4.4%	11.8%

La tabla 14 muestra la distribución de los niveles de motivación extrínseca en función de si los aspirantes a bomberos tienen un trabajo adicional además de su participación en la institución. En el grupo que sí tiene trabajo adicional, el 30.9% presenta un nivel bajo de motivación extrínseca ($n = 21$), seguido de un 27.9% con nivel alto ($n = 19$) y un 11.8% con nivel medio ($n = 8$). Por otro lado, entre quienes no cuentan con trabajo adicional, el 11.8% se ubica en el nivel medio ($n = 8$), seguido del 10.3% en el nivel alto ($n = 7$) y el 7.4% en el nivel bajo ($n = 5$).

Tabla 14*Distribución de la motivación extrínseca según tiene trabajo adicional*

Trabajo adicional		Niveles de Motivación Extrínseca		
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Sí	<i>fr</i>	21	8	19
	%	30.9%	11.8%	27.9%
No	<i>fr</i>	5	8	7
	%	7.4%	11.8%	10.3%

4.3. Niveles de compromiso laboral según carga familiar y trabajo adicional.

La tabla 15 presenta la distribución de los niveles de compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías de la zona Callao Norte. Se observa que el 68.9% de los participantes se encuentra en un nivel bajo de compromiso laboral ($n = 62$), lo que constituye la mayoría del grupo. Asimismo, el 27.8% presenta un nivel alto ($n = 25$) y únicamente el 2.2% se ubica en el nivel medio ($n = 3$).

Tabla 15*Distribución del Compromiso Laboral*

Compromiso Laboral	<i>fr</i>	%
Nivel Bajo	62	68.9
Nivel Medio	3	2.2
Nivel Alto	25	27.8
Total	90	100.0

La tabla 16 muestra la distribución de los niveles de compromiso laboral de acuerdo con si los aspirantes a bomberos tienen carga familiar. En el grupo de aspirantes que sí tienen

carga familiar, se observa que el 56.7% se ubica en un nivel bajo de compromiso laboral ($n = 38$), seguido del 22.4% que presenta un nivel alto ($n = 15$) y del 3.0% que se encuentra en un nivel medio ($n = 2$). En contraste, entre los aspirantes que no tienen carga familiar, el 10.4% se ubica en un nivel bajo ($n = 7$) y el 7.5% en un nivel alto ($n = 5$). Ninguno de los participantes de este grupo registró un nivel medio.

Tabla 16

Distribución del Compromiso Laboral según carga familiar

Carga Familiar		Niveles de Compromiso Laboral		
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Sí	<i>fr</i>	38	2	15
	<i>%</i>	56.7%	3.0%	22.4%
No	<i>fr</i>	7	0	5
	<i>%</i>	10.4%	0.0%	7.5%

La tabla 17 muestra la distribución de los niveles de compromiso laboral en función de si los aspirantes a bomberos tienen un trabajo adicional además de sus actividades en la institución. En el grupo que sí cuenta con trabajo adicional, el 53.7% presenta un nivel bajo de compromiso laboral ($n = 36$), mientras que el 17.9% se ubica en un nivel alto ($n = 12$). No se registraron participantes con nivel medio de compromiso en este grupo. Por otro lado, entre quienes no tienen trabajo adicional, el 13.4% se ubica en el nivel bajo ($n = 9$), el 11.9% presenta un nivel alto ($n = 8$) y el 3.0% se sitúa en el nivel medio ($n = 2$).

Tabla 17

Distribución del Compromiso Laboral según trabajo adicional

Trabajo adicional	Niveles de Compromiso Laboral

		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Sí	<i>fr</i>	36	0	12
	%	53.7%	0.0%	17.9%
No	<i>fr</i>	9	2	8
	%	13.4%	3.0%	11.9%

4.4. Comparación de la motivación extrínseca según carga familiar y el trabajo adicional.

La prueba U de Mann-Whitney evidenció que sí existe una diferencia estadísticamente significativa en la motivación extrínseca según si la persona tiene o no carga familiar ($U = 199$, $p = 0.013$). Esto indica que el estado relacional interviene de manera notable en los niveles de motivación extrínseca. Por otro lado, no se hallaron diferencias significativas según tener o no un trabajo adicional ($U = 413$, $p = 0.366$), lo que sugiere que esta condición no afecta la motivación extrínseca.

Tabla 18

Prueba de contraste U de Mann-Whitney para la variable Motivación Extrínseca según Carga Familiar y tiene trabajo adicional

Motivación Extrínseca		Estadístico	<i>p</i>
Carga Familiar	U de Mann-Whitney	199	0.013
Trabajo adicional	U de Mann-Whitney	413	0.366

4.5. Comparar el compromiso laboral según la carga familiar y trabajo adicional.

La prueba U de Mann-Whitney mostró que no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso laboral entre quienes tienen carga familiar y quienes no ($U =$

330; $p = 0.667$). Adicionalmente, reveló la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre quienes tienen un trabajo adicional y quienes no ($U = 328$; $p = 0.040$).

Tabla 19

Prueba de contraste U de Mann-Whitney para la variable Compromiso Laboral según carga familiar y tiene trabajo adicional

Compromiso Laboral		Estadístico	p
Carga Familiar	U de Mann-Whitney	330	0.667
Trabajo adicional	U de Mann-Whitney	328	0.04

4.6. Relación entre las dimensiones motivación extrínseca y compromiso laboral.

Los resultados evidencian que algunas dimensiones de la motivación extrínseca se relacionan significativamente con el compromiso laboral. El reconocimiento muestra una correlación positiva y significativa con el compromiso afectivo ($r = 0.224$; $p = 0.034$). Por su parte, el desarrollo profesional presenta asociaciones significativas con las tres dimensiones del compromiso: afectivo ($r = 0.397$; $p = 0.000$), normativo ($r = 0.220$; $p = 0.037$) y de continuidad ($r = 0.338$; $p = 0.001$). Del mismo modo, las condiciones de trabajo registran las correlaciones más altas, relacionándose de manera significativa con el compromiso afectivo ($r = 0.510$; $p = 0.000$), normativo ($r = 0.504$; $p = 0.000$) y de continuidad ($r = 0.434$; $p = 0.000$). En contraste, la aprobación, la seguridad en el empleo y la remuneración adecuada no presentan relaciones significativas ($p > 0.05$), indicando que estos factores no intervienen de forma directa en los distintos tipos de compromiso laboral. En síntesis, las oportunidades de desarrollo y las condiciones laborales son los factores extrínsecos que mayor impacto tienen en el compromiso de los aspirantes a bomberos.

Tabla 20

Correlación de las dimensiones de motivación extrínseca y compromiso laboral

Correlaciones		Compromiso	Compromiso	Compromiso
		Afectivo	Normativo	Continuidad
Aprobación	<i>r</i>	0.199	-0.051	-0.003
	<i>p</i>	0.060	0.633	0.977
Seguridad en el Empleo	<i>r</i>	-0.052	-0.170	-0.182
	<i>p</i>	0.625	0.110	0.086
Reconocimiento	<i>r</i>	,224*	0.067	0.148
	<i>p</i>	0.034	0.530	0.163
Desarrollo Profesional	<i>r</i>	,397**	,220*	,338**
	<i>p</i>	0.000	0.037	0.001
Remuneración Adecuada	<i>r</i>	0.181	-0.055	0.132
	<i>p</i>	0.088	0.604	0.213
Condiciones de Trabajo	<i>r</i>	,510**	,504**	,434**
	<i>p</i>	0.000	0.000	0.000

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte. Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = 0.371$; $p = 0.000$), lo que indica que a mayores niveles de motivación extrínseca corresponden mayores niveles de compromiso laboral.

Este hallazgo se encuentra en consonancia con el Modelo Tridimensional de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen, quienes sostienen que el compromiso afectivo, normativo y de continuidad se ve influenciado por factores contextuales y organizacionales, entre los cuales destacan los incentivos, el reconocimiento y las condiciones laborales. En este sentido, la motivación extrínseca actúa como un mecanismo que fortalece el vínculo psicológico del individuo con la organización.

Asimismo, este resultado puede ser interpretado a la luz de la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985), la cual plantea que la motivación extrínseca no es un constructo homogéneo, sino que varía en función del grado de internalización. En el caso de los aspirantes a bomberos, los estímulos externos como el reconocimiento institucional, la posibilidad de desarrollo profesional y la estabilidad organizacional pueden ser progresivamente interiorizados, transformándose en un compromiso sostenido hacia la institución. Desde una perspectiva aplicada, este hallazgo resulta especialmente relevante en el contexto bomberil, caracterizado por altas demandas físicas, emocionales y sociales. En dicho contexto, los incentivos extrínsecos no solo cumplen una función económica o instrumental, sino que representan un reconocimiento simbólico del esfuerzo y del riesgo asumido, lo cual contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia y la disposición a permanecer en la organización.

Respecto a los niveles de motivación extrínseca, los resultados descriptivos mostraron que el 41.1% de los aspirantes presenta un nivel bajo, seguido de un 37.8% en nivel alto y un 21.1% en nivel medio. Estos resultados reflejan una distribución heterogénea de la motivación extrínseca dentro del grupo estudiado, evidenciando que una proporción importante de aspirantes percibe limitaciones en los factores externos proporcionados por la institución.

En cuanto a las comparaciones, se identificaron diferencias estadísticamente significativas según carga familiar (U de Mann-Whitney = 199; $p = 0.013$), mientras que no se encontraron diferencias significativas según tener trabajo adicional ($p = 0.366$). Este resultado sugiere que las responsabilidades económicas intervienen de manera directa en la percepción de los incentivos extrínsecos.

Estos hallazgos pueden ser explicados desde la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943), la cual establece que las necesidades de seguridad económica y estabilidad ocupacional constituyen niveles fundamentales de la motivación humana. Los aspirantes que tienen carga familiar tienden a otorgar mayor importancia a factores como la remuneración, la seguridad laboral y las condiciones de trabajo, elementos centrales de la motivación extrínseca. Desde una opinión profesional, se considera que la motivación extrínseca adquiere un significado distinto cuando el aspirante asume responsabilidades familiares, ya que los beneficios institucionales no solo impactan en el individuo, sino también en su entorno cercano, incrementando la sensibilidad frente a la ausencia o insuficiencia de incentivos.

En relación con el compromiso laboral, los resultados evidenciaron que el 68.9% de los aspirantes presenta un nivel bajo, seguido de un 27.8% en nivel alto, lo que revela una tendencia general hacia un compromiso limitado con la institución. Este resultado puede estar asociado a la condición de aspirantes, quienes aún no consolidan plenamente su identidad organizacional ni cuentan con beneficios formales.

Al comparar el compromiso laboral según las variables sociodemográficas, no se

encontraron diferencias significativas en función de la carga familiar ($p = 0.667$); sin embargo, sí se identificaron diferencias significativas según tener trabajo adicional ($U = 328$; $p = 0.040$). Este hallazgo sugiere que la multiplicidad de roles laborales afecta negativamente el nivel de compromiso con la institución bomberil.

Este resultado se encuentra alineado con el Modelo de Expectativas de Vroom (1964), el cual plantea que la motivación y el compromiso dependen de la percepción de que el esfuerzo invertido conducirá a recompensas valiosas. Los aspirantes con trabajo adicional podrían percibir una menor correspondencia entre el esfuerzo realizado en la institución bomberil y los beneficios obtenidos, reduciendo así su nivel de compromiso. Desde una valoración crítica, se considera que la exigencia de compatibilizar la formación bomberil con otras actividades laborales puede generar desgaste físico y emocional, limitando la disponibilidad psicológica necesaria para desarrollar un compromiso sólido.

El tercer objetivo específico estuvo orientado a comparar la motivación extrínseca en los aspirantes a bomberos según si tienen carga familiar y si cuentan con un trabajo adicional. Los resultados del análisis inferencial, mediante la prueba U de Mann-Whitney, evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en la motivación extrínseca según carga familiar ($U = 199$; $p = 0.013$). En contraste, no se identificaron diferencias significativas según la presencia de trabajo adicional ($U = 413$; $p = 0.366$).

Estos hallazgos indican que la responsabilidad económica constituye un factor diferenciador en la percepción de los estímulos externos brindados por la institución bomberil. Este resultado puede ser interpretado desde la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943), la cual sostiene que las necesidades de seguridad y estabilidad económica intervienen directamente en la motivación. Los aspirantes que asumen la manutención de terceros tienden a otorgar mayor relevancia a factores como la seguridad laboral, la remuneración y las condiciones de trabajo, componentes centrales de la motivación extrínseca.

Asimismo, desde el Modelo de Expectativas de Vroom (1964), la motivación se ve fortalecida cuando el individuo percibe que su esfuerzo conducirá a recompensas valoradas. En este sentido, los aspirantes con responsabilidades económicas presentan mayores expectativas respecto a los beneficios institucionales, lo que explica las diferencias observadas. Desde una perspectiva profesional, la institución bomberil debe reconocer estas diferencias individuales y diseñar estrategias motivacionales diferenciadas que contemplen las necesidades económicas de sus aspirantes.

El cuarto objetivo específico tuvo como propósito comparar el compromiso laboral de los aspirantes a bomberos según si tienen carga laboral y si cuentan con un trabajo adicional. Los resultados obtenidos mediante la prueba U de Mann-Whitney mostraron que no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso laboral según carga familiar ($U = 330$; $p = 0.667$). Sin embargo, se identificaron diferencias significativas según la presencia de trabajo adicional ($U = 328$; $p = 0.040$).

Este resultado sugiere que el compromiso laboral no se ve directamente afectado por la responsabilidad económica, sino por la carga laboral adicional que implica desempeñar múltiples roles. De acuerdo con Meyer y Allen, el compromiso organizacional se fortalece cuando el trabajador puede desarrollar una vinculación emocional y normativa con la institución; no obstante, la coexistencia de otros empleos puede limitar el tiempo, la energía y la identificación necesarios para consolidar dicho vínculo.

Desde el Modelo de Demandas y Recursos Laborales, la acumulación de demandas externas, como un trabajo adicional, puede generar desgaste y reducir los recursos psicológicos disponibles para comprometerse con una organización específica. En el contexto bomberil, esta situación puede traducirse en una menor disponibilidad emocional y una reducción del compromiso afectivo y normativo. Desde una valoración crítica, se considera que la exigencia de compatibilizar la formación bomberil con otras actividades laborales constituye un factor

de riesgo para el compromiso institucional. Por ello, resulta necesario que las compañías bomberiles implementen estrategias de apoyo y flexibilización que permitan a los aspirantes conciliar sus responsabilidades laborales externas con su proceso formativo y vocacional.

Finalmente, el análisis de las dimensiones evidenció que las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional presentan las correlaciones más altas y significativas con las tres dimensiones del compromiso laboral (r entre 0.338 y 0.510; $p < 0.01$). Asimismo, el reconocimiento se asoció de manera significativa con el compromiso afectivo ($r = 0.224$; $p = 0.034$).

Estos resultados respaldan empíricamente la Teoría de la Autodeterminación, al demostrar que los factores extrínsecos que promueven crecimiento, seguridad y reconocimiento facilitan la internalización de valores organizacionales. En el contexto bomberil, contar con condiciones de trabajo adecuadas y oportunidades de desarrollo no solo incrementa el compromiso, sino que también fortalece la percepción de apoyo institucional. Se considera que estos hallazgos subrayan la necesidad de que las instituciones bomberiles implementen políticas orientadas al bienestar laboral, reconociendo que el compromiso no surge únicamente de la vocación, sino también de un entorno organizacional que valore y respalde la labor del aspirante.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se concluye que sí existe una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos del Callao Norte ($r = 0.371$; $p = 0.000$). Esto indica que un mayor nivel de motivación extrínseca se asocia con mayores niveles de compromiso laboral.
- 6.2. Se encontró que la mayoría presenta un nivel bajo de motivación extrínseca (41.1%), seguido de un nivel alto (37.8%) y un nivel medio (21.1%).
- 6.3. Se concluye que la mayoría presenta un nivel bajo de compromiso laboral (68.9%), seguido del nivel alto (27.8%) y un nivel medio muy reducido (2.2%).
- 6.4. Se concluye que existe una diferencia significativa en motivación extrínseca según carga familiar ($U = 199$; $p = 0.013$), pero no según trabajo adicional ($U = 413$; $p = 0.366$).
- 6.5. Los resultados muestran ausencia de diferencias en compromiso laboral según carga familiar ($U = 330$; $p = 0.667$). Sin embargo, sí existen diferencias significativas según contar con trabajo adicional ($U = 328$; $p = 0.040$), indicando que quienes tienen otra actividad laboral muestran niveles diferentes de compromiso.
- 6.6. Los análisis correlacionales muestran que el reconocimiento se relaciona significativamente con el compromiso afectivo ($r = .224$; $p = .034$). El desarrollo profesional se asocia con compromiso afectivo ($r = .397$; $p = .000$), normativo ($r = .220$; $p = .037$) y continuidad ($r = .338$; $p = .001$). Condiciones de trabajo presentan las correlaciones más fuertes con compromiso afectivo ($r = .510$; $p = .000$), normativo ($r = .504$; $p = .000$) y continuidad ($r = .434$; $p = .000$). Se concluye que las dimensiones relacionadas con el desarrollo profesional y las condiciones laborales son las que más intervienen en el compromiso laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Fortalecer las oportunidades de desarrollo profesional. Dado que el desarrollo profesional mostró relaciones significativas con todas las formas de compromiso laboral ($r = .397$; $r = .220$; $r = .338$), se recomienda que las compañías de bomberos implementen programas de capacitación continua, especialización y ascensos meritocráticos. Esto contribuirá a mejorar el compromiso afectivo, normativo y de continuidad de los aspirantes.
- 7.2. Mejorar las condiciones de trabajo. Considerando que las condiciones laborales presentaron las correlaciones más altas con el compromiso ($r = .510$; $r = .504$; $r = .434$), se sugiere invertir en equipamiento, infraestructura segura y ambientes adecuados para las actividades operativas y formativas. Esto favorecerá el bienestar y fortalecerá la vinculación laboral.
- 7.3. Implementar estrategias de reconocimiento institucional. Dado que el reconocimiento se relacionó significativamente con el compromiso afectivo ($r = .224$; $p = .034$), se recomienda establecer mecanismos formales de reconocimiento, tales como menciones honoríficas, ceremonias internas o sistemas de retroalimentación positiva, con el fin de potenciar la identificación emocional con la organización.
- 7.4. Brindar apoyo a aspirantes con mayor carga económica o trabajo adicional. Las diferencias significativas encontradas en motivación ($U = 199$; $p = .013$) y compromiso laboral según tener un trabajo adicional ($U = 328$; $p = .040$) sugieren la necesidad de estrategias de soporte. Se recomienda ofrecer horarios flexibles, servicios de orientación o programas de apoyo socioeconómico que mitiguen el impacto de cargas externas y favorezcan su permanencia y desempeño.

REFERENCIAS

- Argumedo, A. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operativo del área de costura de una empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8381>
- Calero, A. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa de servicios del distrito de Surco* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma]. Repositorio institucional UA. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2145/Calero%20Salvatierra%2c%20Anabel%20Kirshey%20Lorenday_%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, D., Vargas, J. y Sierra, D. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo. *Episteme: Revista Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(Número especial), 1135–1146. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298014.pdf>
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2024). *Estadística de emergencias atendidas a nivel nacional: Tipo de emergencia*.
- Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- De la Cruz, H. (2023). *Motivación y desempeño laboral en una Compañía de Bomberos de la ciudad de Huaraz, año 2023* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136205>

Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo:

Problemáticas y soluciones. *Revista de Psicología Social*, 23(1), 37–49.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2734826.pdf>

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Latham, G. y Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Melgar-Bayardo, M., Rodríguez, J. y Pérez, A. (2024). Motivación extrínseca y compromiso organizacional en operadores de producción. *Revista Espacios*, 45(3), 12–21. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-10152024000300036

Meyer, J. y Allen, N. (1991). Tres componentes: Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–98. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n2/a06.pdf

Penalillo, J. (2024). *Motivación extrínseca en el rendimiento laboral de los asesores de crédito por convenio de un banco privado en Chiclayo, 2024* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/152818>

Pérez, M. (2024). *Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del Sector Construcción de la ciudad de Lima, 2024* [Tesis de

maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/156088>

Piedimonte, F. y Depaula, P. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277–294.

<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>

Robbins, S. y Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Ryan, R. y Deci, E. (2000). 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>

Skinner, B. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Zulueta, J. (2024). *La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la*

Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021 [Tesis de maestría,

Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP.

<https://hdl.handle.net/20.500.14138/7559>

VIII. ANEXOS

Anexo A

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones e indicadores
¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025?	Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona de Callao Norte, 2025.	Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona Callao Norte, 2025.	Tipo de investigación: básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional-comparativo. Diseño no experimental, transversal, correlacional-comparativo. Población: Aspirantes a bomberos de las compañías ubicadas en la zona de Callao Norte, 2025. Muestreo no probabilístico por conveniencia.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuáles son los niveles de motivación extrínseca en los aspirantes a bomberos según edad, sexo y tiempo en la institución?	Identificar los niveles de motivación extrínseca en los aspirantes a bomberos según edad, sexo y tiempo en la institución.	Existen diferencias significativas en los niveles de motivación extrínseca según edad, sexo y tiempo en la institución.	Instrumentos - Escala de Motivación Laboral de Newstrom (2011), adaptada por López e Ibarra (2019).
¿Cuáles son los niveles de compromiso laboral en los aspirantes a bomberos según edad, sexo y tiempo en la institución?	Identificar los niveles de compromiso laboral en los aspirantes a bomberos según edad, sexo y tiempo en la institución.	Existen diferencias significativas en los niveles de compromiso laboral según edad, sexo y tiempo en la institución.	- Escala de Compromiso Laboral de Meyer y Allen, validada por López e Ibarra (2019).
¿Existen diferencias significativas en la motivación extrínseca según edad, sexo y tiempo en la institución?	Comparar la motivación extrínseca según edad, sexo y tiempo en la institución.	Existe una relación significativa entre las dimensiones de la motivación extrínseca y las dimensiones del compromiso laboral	·
¿Existen diferencias significativas en el compromiso laboral según edad, sexo y tiempo en la institución?	Comparar el compromiso laboral según edad, sexo y tiempo en la institución.		
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la motivación extrínseca y las dimensiones del compromiso laboral?	Analizar la relación entre las dimensiones de la motivación extrínseca y las dimensiones del compromiso laboral.		Dimensiones e indicadores Aprobación, seguridad, reconocimiento, desarrollo, remuneración, condiciones laborales. Compromiso afectivo, normativo y de continuidad.