



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en bomberos
voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

AUTORA:

Maldonado Malpartida, Consuelo Mercedes (ORCID: 0000-0001-8000-7488)

ASESORES:

Mg. Manrique Tapia César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

Mg. Raúl De Lama Moràn (ORCID: 0000-0003-0662-8571)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A cada integrante de mi familia, por el apoyo incondicional.

A nuestro asesor, por el conocimiento y dedicación brindados durante el proceso de la tesis.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por el soporte emocional que me brindaron mediante su amor, motivación y comprensión durante el proceso.

Por último, a mis amigos y compañeros ya que siempre estaban pendiente del proceso de mi tesis, dándome ánimos y alegrías en los momentos menos esperamos.

Índice de contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables y Operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.3.2 Muestra	24
3.3.3 Muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos.....	24
3.5 Procedimientos.....	28
3.6 Método de análisis de datos.....	29
3.6 Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	53

Índice de tabla

Tabla 1: <i>Prueba de Normalidad Shapiro Wilk</i>	31
Tabla 2: <i>Correlacion entre autoeficacia profesional y Motivacion para el trabajo</i> .	31
Tabla 3: <i>Correlacion entre autoeficacia y desmotivacion</i>	32
Tabla 4: <i>Correlacion entre autoeficacia y regulacion externa</i>	32
Tabla 5: <i>Correlacion entre autoeficacia y regulacion introyectada</i>	33
Tabla 6: <i>Correlacion entre autoeficacia y regulacion indentificada</i>	33
Tabla 7: <i>Correlacion entre autoeficacia y motivacion intrinseca</i>	34
Tabla 8: <i>Compararacion de la autoeficacia y motivacion en funcion a la edad</i>	35
Tabla 9: <i>Niveles de autoeficacia en Bomberos voluntarios</i>	36
Tabla 10: <i>Niveles de motivacion en Bomberos voluntarios</i>	36
Tabla 11: <i>Evidencias de validez de contenido a traves del criterio de jueces</i>	69
expertos de la escala de Autoeficacia profesional	
Tabla 12: <i>Analisis de fiabilidad de la prueba piloto de la escala de autoeficacia</i> ..	69
profesional	
Tabla 13: <i>Analisis descriptivo de los items de la escala de autoeficacia</i>	70
Tabla 14: <i>Evidencia de validez de contenido a traves del criterio de jueces</i>	71
de jueces expertos de la escala de motivación para el trabajo	
Tabla 15: <i>Analisis de fibalidad de la prueba piloto de motivacion para el trabajo</i> .	71
Tabla 16: <i>Analisis descriptivo de los items de la escala de motivacion</i>	72

Índice de figura

Tabla 1: <i>Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y motivación ... para el trabajo</i>	79
Tabla 2: <i>Gráfico de correlación entre autoeficacia profesional y desmotivación</i>	79
Tabla 3: <i>Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión regulación externa</i>	80
Tabla 4: <i>Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión regulación introyectada</i>	80
Tabla 5: <i>Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión regulación identificada</i>	81
Tabla 6: <i>Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión motivación intrínseca</i>	81
Tabla 7: <i>Gráfico de comparación de la autoeficacia profesional según la edad</i>	82
Tabla 8: <i>Gráfico de comparación de motivación para el trabajo y sus dimensiones según la edad</i>	82
Tabla 9: <i>Diagrama de senderos de covarianza entre variables</i>	85

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación tuvo como finalidad identificar la relación entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en bomberos voluntarios de lima metropolitana,2021. Asimismo, el estudio fue de tipo correlacional descriptivo; con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 128 participantes con un rango de edad 18 a 65. Los instrumentos utilizados fueron la escala de autoeficacia profesional (au-10) adaptada por Salanova en el 2004 y el cuestionario de motivación para el trabajo (r-maws). Los resultados reflejaron que la prueba de shapiro-wilk no se ajustó a la distribución normal ($p < 0.05$), de tal manera se aplicó prueba no paramétrica. Por el cual, evidenció correlación positiva estadísticamente significativa ($r = .703$) entre ambas variables.

PALABRAS CLAVE: autoeficacia profesional, motivación para el trabajo, bomberos voluntarios

ABSTRACT

The objective of the current study is to identify the relationship between professional self-efficacy and employee motivation in volunteer firefighters from Metropolitan Lima in 2021. The research has a descriptive-correlational type with a non-experimental and cross-sectional design. The survey sample consists of 128 participants aged 18-65 years, and the instruments are the Professional Self-Efficacy Questionnaire (AU-10) adapted by Salanova in 2004 and The Motivation at Work Scale (MAWS). The results conclude that the variable is not normally distributed in the Shapiro-Wilk test ($p < 0.05$), as well as in the non-parametric test. Therefore, a statistically significant positive correlation ($r = .703$) between both variables was evidenced.

Keywords: self-efficacy, employee motivation, volunteer firefighters.

I. INTRODUCCIÓN

El rol de bombero voluntario demanda una alta capacidad para superar y afrontar desafíos, asumiendo la autoeficacia para adaptarse a cada emergencia. Bandura (1994) define que la autoeficacia nace de creencias que cada persona tiene; es decir, de pensamientos, comportamientos y motivaciones; fomentando desafíos y metas, además de la capacidad para abordar y controlar dificultades. Es por ello, que la emergencia es una situación causada por un accidente, incidente o suceso inesperado, siendo esto un evento crítico con un alto nivel de intensidad y duración; por el cual, la intervención es de forma dinámica, es decir, el bombero tiene que realizar una intervención situada en aplicar sus conocimientos y capacidades por el cual es una interacción persistente entre individuos y ambiente (Pujadas et al., 2017). La autoeficacia y motivación son esenciales para que una persona tenga la capacidad de enfrentar satisfactoriamente experiencias nuevas, generando para la organización un crecimiento favorable en la imagen, reputación y compromiso, obteniendo como resultado el logro de objetivos.

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, fue fundado en 1860 (Coz, 2009) y es reconocida como una organización que participa en acciones de primera respuesta a emergencias, teniendo un elevado nivel de aceptación en la sociedad peruana. Este oficio loable tiene un alto nivel de compromiso, disciplina y vocación de servicio, desarrollando activamente acciones de prevención, control y extinción de incendios, entre otras actividades donde arriesgan sus vidas para proteger al prójimo. Asimismo, los bomberos han atendido durante inicios de enero del 2020 hasta agosto del mismo año, un total de 64,394 emergencias a nivel nacional (CGBVP, 2020).

Debido a esto, muchos de los bomberos padecen de complicaciones en su salud, el cual se debe por la inhalación de humos y gases en descomposición de los objetos consumidos, así como también el personal se expone a lesiones que muchas veces pueden ser temporales o permanentes. Asimismo, el ambiente laboral donde se integra exige constantes adaptaciones siendo la autoeficacia un factor relevante para este tipo de situaciones, los individuos que son capaces de enfrentar dificultades aminorando los niveles de depresión y síndrome de Burnout, disminuyendo las amenazas e incertidumbres; sin embargo, las personas que

presentar bajos niveles de autoeficacia son posibles de manifestar trastornos clínicos graves (Calderón et al., 2017).

Por otra parte, para cubrir servicio en turnos diurnos y nocturnos, son razones de las cuales muchos efectivos dejan en segundo plano sus actividades como: trabajo, familia, estudios, reuniones sociales, entre otras; y a pesar del cansancio físico, el estrés mental después de cada emergencia y el no poder dormir bien por el estado de alerta en la noche (en guardia nocturna), muchos efectivos están motivados para servir a la sociedad. Gonzales (2019) refiere que la motivación determina el comportamiento dirigido a las metas y objetivos, siendo esto un transcurso interno y psíquico.

Cabe mencionar que los bomberos peruanos no reciben ninguna remuneración económica por su labor e ingresan al voluntariado por su propia motivación. Sin embargo, son pocos los bomberos que asumen el rol que les corresponde dentro de su institución, ya que hay efectivos que no asisten a sus compañías y más aún no cumplen en su totalidad el reglamento interno. Dávila (2008) determinó que la identidad que presenta una persona voluntaria crece con los años de permanencia generando compromiso motivación organizacional; sin embargo, el principal problema de una organización voluntaria es la falta de asistencia de una gran parte del personal, en muchas ocasiones surge el abandono total, lo cual se debe a problemas de salud, problemas personales, cambios de domicilio y desmotivación.

La indagación a nivel teórico da conocer teorías referentes a la autoeficacia profesional y motivación en bomberos voluntarios, considerando la relación de ambas variables. Por consiguiente, a nivel práctico, con los resultados obtenidos se podrán elaborar talleres y programas preventivos o promocionales, dirigidos a: oficiales (generales, superiores) y plana menor (seccionarios y subtenientes). Asimismo, a nivel social se detalla la importancia de autoeficacia y motivación para contribuir al mejoramiento de ambas variables en personal bombero; de esta manera, se seguirá generando una óptima atención en cada una de las emergencias con el fin de buscar soluciones concretas que inciden en el mejoramiento de los resultados. Desde la fundamentación metodológica, es

esencial para las futuras investigaciones, dando lugar a que sea utilizada como antecedente para trabajos previos.

Por lo tanto, en esta investigación es importante conocer ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en bomberos voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana, 2021?

Es por ello, el presente estudio tiene como objetivo general: identificar la relación entre la autoeficacia profesional y la motivación para el trabajo en bomberos voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana. Los objetivos específicos son los siguientes: a) Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y la desmotivación en bomberos voluntarios b) Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y la regulación externa en Bomberos voluntarios c) Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y la regulación introyectada en Bomberos voluntarios d) Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y la regulación identificada en Bomberos voluntarios e) Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y la regulación intrínseca en bomberos voluntario f) Comparar las diferencias entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo voluntario en Bomberos según la edad g) Analizar los niveles de autoeficacia profesional en Bomberos voluntarios h) Analizar los niveles de motivación para el trabajo voluntario en Bomberos.

Como hipótesis general se plantea lo siguiente: existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en Bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, y a su vez se plantea hipótesis por cada objetivo H1: existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia laboral y desmotivación en bomberos voluntarios .H2: existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y regulación externa en bomberos voluntarios.H3: existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y regulación introyectada en Bomberos voluntarios.H4: existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y regulación identificada en Bomberos voluntarios. H5: existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y motivación intrínseca en Bomberos voluntarios H6: existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y motivación en bomberos voluntarios según la edad.

I. MARCO TEÓRICO

Se realizó indagaciones en el ámbito nacional, lo cual se detalla a continuación:

Palomino et al., (2020) elaboraron un estudio con el objetivo de identificar la correlación entre motivación y estilo cognitivo frente a las estrategias de aprendizaje en estudiantes de maestría de la Universidad Enrique Guzmán y Valle. Su muestra estuvo conformada por 128 participantes del primer y cuarto ciclo. Aplicaron un diseño descriptivo correlacional. Además, utilizaron tres cuestionarios entre ellas: escala de motivación de Ryan y Deci, cuestionario de estilo cognitivo de Kagan y el instrumento de estrategias de aprendizaje. Los resultados reflejaron cohesión positiva débil entre motivación y estrategias de aprendizaje ($r = .355$) y conexión significativa entre estilos cognitivos y estrategias de aprendizaje ($r = .327$). En síntesis, argumentaron que la motivación y los estilos cognitivos se correlacionan con las estrategias para el aprendizaje en estudiantes universitarios.

Cahuana et al., (2020) indagaron la correlación entre autoconcepto y motivación académica en jóvenes de Puno. Aplicaron un método correlacional de diseño no experimental. Participaron 80 universitarios que cuentan con beca 18. Utilizaron el instrumento de autoconcepto AFS y una escala de motivación frente al área académica. Obteniendo como resultado conexión significativa moderada entre ambas variables ($r = .475$) de igual forma con las dimensiones de motivación extrínseca ($r = .485$) e intrínseca ($r = .475$), sin embargo, encontraron correlación no significativa baja con amotivación ($r = -.196$). Concluyeron que a mayor autoconcepto, mayor será la motivación en jóvenes de Puno.

Marin y Placencia (2017) investigaron la correlación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de socios del sector salud, cuyo estudio se basó en el método descriptivo, transversal de nivel correlacional. Su muestra estuvo constituida por 136 personas y se aplicó el cuestionario de motivación laboral de Fredrick Herberg y la encuesta de satisfacción laboral de Front Roja. Obteniéndose como resultado que el nivel de motivación del personal que participó en el estudio es medianamente 49.3%, al igual que la satisfacción el cual indicaron un nivel medio con un 56.6%, con un coeficiente de Spearman 0.336. Se concluyó que la

relación entre ambas variables es baja correlación positiva y a mayor grado de motivación mejores serán los niveles de satisfacción laboral.

Se realizó indagación de investigaciones en el ámbito internacional, lo cual se detalla a continuación:

Lopes y Barbosa (2020) realizaron un estudio cuyo fin fue evaluar el impacto del soporte social y la autoeficacia en la calidad de vivencia profesional en bomberos de Campinas-Brazil. Esta investigación fue de diseño correlacional, donde aplicaron el cálculo de Spearman para el CVP ($p > 0,005$). Trabajaron con una muestra de 101 participantes. Los instrumentos de evaluación fueron: 1) Calidad de vida profesional (Pro QOL-IV) el cual cuantifica los efectos positivos y negativos de ayudar 2) Percepción de apoyo social (EPSST) 3) Cuestionario de salud social y 4) Formulario sociodemográfico, creado por los autores de esta investigación con el objetivo de caracterizar su muestra. Obteniendo como resultado que 84.2% muestran satisfacción por la actividad que realizan y el 15.8% presentan fatiga por compasión. Establecieron que la autoeficacia predice la calidad de vida y debido a ello los bomberos experimentan un sentimiento positivo sintiéndose eficaz para la sociedad.

Rossi et al., (2020) ejecutaron una investigación con la finalidad de analizar la correlación de la autoeficacia general y la motivación intrínseca y extrínseca en adolescentes de instituciones públicas y privadas de tres ciudades del Norte de Brazil. Participaron 296 divididos en edades entre 14 a 16 y 17 a 19 de escuelas públicas (66%) y privadas (34%). Aplicaron el instrumento de autoeficacia general Schwarzer & Jerusalem y la escala de motivación para aprender de Neves & Boruchovitch. Los resultados determinaron que existe una cohesión positiva entre la autoeficacia y la motivación intrínseca pero también existe correlación negativa entre autoeficacia y motivación extrínseca. En conclusión, establecieron que las dos variables de estudios interfieren durante el desarrollo del aprendizaje

Montes y Moreta (2019) realizaron un estudio para analizar la función de la autoeficacia en la motivación en estudiantes de la facultad de medicina de la ciudad de Amboto. Participaron 481 personas con un rango de edad entre 17 a 39 (34,5% hombre y 65,5% mujeres), provenientes de Ecuador de una institución privada. Su

estudio fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Utilizaron los siguientes instrumentos de evaluación, la escala de autoeficacia generalizada, encuesta percibida de situaciones académicas y la encuesta de motivación en educación. Los resultados reflejaron que los participantes mostraron niveles altos de autoeficacia y motivación. Asimismo, la variable de autoeficacia es correlacional con las dimensiones de motivación intrínseca y regulación. Por lo tanto, la autoeficacia es una variable primordial para el incremento de la motivación.

Cuadra-Martínez et al., (2019) estudiaron la relación entre identificación profesional, autenticidad universitaria, autoeficacia académica y autoeficacia profesional en universitarios de la carrera de psicología del norte de Chile. Utilizaron un diseño transversal con una muestra no probabilística de 136 participantes. Además, aplicaron cuatro instrumentos y una escala sociodemográfica. Las escalas aplicadas fueron: identidad profesional, instrumento de autenticidad estudiantil universitaria, cuestionario de autoeficacia profesional y autoeficacia académica. Los resultados reflejaron que existen diferencias significativas entre autoeficacia académica y profesional en estudiantes universitarios tradicionales y no tradicionales ($r^2=.24$).

Piedimonte y Depaula (2018) determinaron la correspondencia de la motivación inclinada a la conducta y valores en bomberos voluntarios y remunerados de Argentina, su objetivo fue estudiar los tipos de motivación y los valores humanos. Trabajaron con un total de 130 bomberos, entre ellos 67 remunerados y 63 voluntarios. Utilizaron un tipo de estudio descriptivo correlacional. Aplicaron el instrumento de motivación en el trabajo (R- MAWS) y la escala de valores relativos de Posto y Pitali (EVT-R). Los resultados evidenciaron que los bomberos que presentan una motivación extrínseca aportan significado de logro y bienestar particular a cada acción y labor que realizan.

Por otro lado, es necesario conocer las nociones generales y comprender el marco conceptual de la autoeficacia. A continuación, se explican diversos conceptos:

Según la definición brindada por Gómez (2018) es una actitud propia para resolver y controlar diversas situaciones, a su vez influye en un comportamiento

saludable. Asimismo, Gil (2016) el bienestar de las personas está relacionada a la autoeficacia el cual proviene de sus pensamientos autorreferentes. Por otro lado, Corarrubios y Celina (2016) argumentaron que la autoeficacia está relacionado al comportamiento, el aspecto cognitivo y aspecto afectivo que cada individuo posee; además, refirieron que los pensamientos actúan con referencia a los conductas y motivaciones personales. En este sentido la autoeficacia es un conjunto de competencias vinculadas a la autodeterminación que son guiadas por el desarrollo racional del intelecto.

La autoeficacia es la sensación de seguridad y confianza que se da mediante el desenvolvimiento social y la autoconfianza, donde el ser humano elabora un juicio de sus propias capacidades para planificar y realizar acciones con el fin de controlar eventos esperados (Montes y Moreta, 2019).

Los estudios han determinado que las creencias de la autoeficacia que cada persona tiene es determinante para la acción y forma de pensar; por lo tanto, los individuos cuentan con la capacidad de controlar sus emociones, pensamientos y sentimientos, dado que su autoconfianza les permite influir y modificar el ambiente donde se desenvuelven y de esta manera realizan una acción con éxito.

El canadiense Bandura hace referencia a la autoeficacia en su teoría social cognitiva, la cual fue creada en 1997. Esta teoría argumenta que el aprendizaje se da mediante un proceso cognitivo dentro del contexto social y ocurre mediante la observación, instrucción o reforzamiento. Tejada (2005) refirió que esta teoría es denominada trídica recíproca porque está compuesta por tres elementos que interactúan entre sí; la conducta, los factores ambientales y los factores personales.

Bandura (1997) la autoeficacia tiene influencia en los patrones de pensamiento y respuesta ya que puede llegar a reducir o aumentar la motivación; por ejemplo, las personas que presentan confianza en las percepciones de su autoeficacia se pueden desempeñar en actividades que demandan más esfuerzo por el cual conservan un compromiso orientado a objetivos; sin embargo, los individuos que tienen baja autoeficacia evitan actividades que requieran altas demandas de planificación. A su vez, Salanova et al., (2005) refieren que los estados emocionales también interfieren en las percepciones de eficacia: es decir,

emociones negativas disminuyen los niveles de autoeficacia y las emociones positivas aumentan el juicio de percepción sobre sus propias capacidades logrando que la persona tenga confianza y seguridad sobre su persona.

Bandura (1997) refirió que las creencias de autoeficacia están relacionadas a cuatro factores principales; en primer lugar, los logros de rendimiento, se basa en las experiencias pasadas mediante la realización de tareas y exposición al rendimiento por los resultados obtenidos. En segundo lugar, la experiencia vicaria, una persona puede lograr convencerse de lograr ciertas metas ya que al observar a otros adquiere la particularidad de desempeñarse con seguridad. El tercer factor de la autoeficacia es la persuasión verbal, se requiere la disposición para asumir un esfuerzo extra con la finalidad de llegar a las metas planificadas, esto se realiza con la participación de otras personas con la idea de generar una comunicación para intercambiar y recibir una opinión para la orientación de dicha actividad. Por último, excitación emocional, relacionada a la reacción emocional donde el estado de ánimo negativo y el bienestar pueden influenciar en las creencias del individuo.

Asimismo, Bandura (1997) hizo indicación a dos tipos de expectativas: a) la expectativa de autoeficacia, el cual la define como la creencia y seguridad que tiene el ser humano para lograr sus metas a través de conductas específicas para desempeñar y controlar situaciones adversas. b) expectativa de resultado, consiste en la ejecución de una conducta que se realiza para obtener un resultado esperado.

Martínez y Salanova (2006) argumentaron que la autoeficacia profesional cumple un efecto amortiguador frente a factores estresores, fomentando la adaptación al cambio y mejorando el desempeño; para ello, el individuo tiene que tener el control sobre sus acciones no basta con “ser capaz” es necesario “creerse capaz” de utilizar sus habilidades y competencias personales y profesionales frente a diversas circunstancias.

Además, Bandura (1999) en el ámbito laboral la autoeficacia tiene un efecto amortiguador por el cual las personas que cuentan con alto nivel de autoeficacia interpretan las situaciones de presión como nuevos retos; es decir que a este tipo de situación no lo ven como amenaza. Cada colaborador evalúa la actividad que puede realizar, sintiéndose con la capacidad de poder lograr el objetivo deseado,

si por el contrario piensa que no cuenta con la habilidad de poder ejecutar dicha acción de forma efectiva, puede generar en ellos; estrés, falta de interés, burnout y pensamientos negativos (Pérez-Fuentes et al., 2019).

A continua se realizará las siguientes descripciones en base a las variables del presente estudios, donde se detalla, las definiciones y modelo teórico:

La palabra motivación surgió en la filosofía, sus inicios psicológicos se remontan entre 384-322 A.C, le dio origen el griego Aristóteles (Palmero et al., 2008). Asimismo, pensaba que la mente estaba constituida por tres elementos: sensitivos, nutri y racionales, las cuales forman parte de la motivación del ser humano.

La motivación laboral proviene del Latín *mottus*, que refiere al movimiento o motivo, entonces se define como un medio para satisfacer las necesidades fomentando un crecimiento, creando o dejando de realizar una acción (Huilcapi et al., 2017).

Manjarrez et al., (2020) definieron que la motivación es una manifestación de ejecución de actividades que evidencian desafíos y comprenden los sentimientos de realización obteniendo un significado para el colaborador, esto deriva de los estímulos internos y del ambiente laboral. Asimismo, Orbe (2019) comentó que las motivaciones influyen en las conductas del ser humano, ya que mediante esto logran sus metas y mejoran sus propias condiciones con la finalidad de establecer un crecimiento personal; sin embargo, la motivación puede contribuir de forma positiva para el logro de los objetivos, o de manera negativa si no se logra lo planificado por lo que se evidencia el desinterés y la desmotivación.

Además, Peña y Villon (2018) aludieron que la motivación surge de las necesidades del individuo siendo esto el punto de partida para establecer metas y llegar a los objetivos, cuando la persona logra a cubrir sus necesidades crean otras para continuar con nuevas metas que generen una continua motivación. Por su parte, Rodríguez (2020) señaló que surge de los estímulos producidos por el ciclo motivacional de endógenas o exógenas, esto está constituido por fases: equilibrio, incentivos, presión, necesidades y satisfacción.

Barrientos (2012) comentó que la motivación también se clasifica en dos niveles: en primer lugar, la micro motivación, que consiste en incentivos sociales, psicológicos o materiales donde el colaborador lograra satisfacer sus necesidades para incrementar y alcanzar los objetivos organizacionales, en segundo lugar, la macro motivación, que es la trasmisión de mensajes que la sociedad le comparte al individuo ; asimismo, se divide por consecuencias motivacionales, las cuales son: la motivación positiva, guiado por el deseo de superación donde se inicia , sostiene y se direcciona una conducta con el fin de alcanzar una recompensa intrínseca y extrínseca, y la motivación negativa, que orienta el comportamiento individual con la finalidad de prevenir resultados negativos, ya sean que provengan del interior o exterior de la persona, esto contribuye a las obligaciones que cumple el individuo mediante castigos, sanciones y amenazas.

Por otro lado, el Cuerpo de Bomberos del Perú se clasifica en personal: activos, que son aquellas personas que siguen asistiendo y sirviendo a la sociedad, asimilados, aquellos que desempeñan su profesión prestando apoyo a la organización y cumpliendo con los objetivos, cooperadores, individuos naturales que apoyan con actividades administrativas, económicas y sociales, y efectivos jubilados, personas que han dejado de prestar servicios por su edad.

Asimismo, el personal bomberos tiene que estar en constante capacitación, el cual se evidencia el interés por potenciar sus habilidades y conocimientos, dado que son motivados por su propia institución ya que, en adición al tiempo de servicio, pueden ascender al nivel jerárquico que corresponde y a su vez asumir un rol fundamental dentro de su institución. Por consiguiente, García et al., (2016) mencionaron que dentro de la motivación laboral influyen dos factores a) Internos, compuesto por obtener logros y poder b) Externos, como: supervisión, beneficios, equipo laboral y el argumento del trabajo; es por ello, que las corporaciones deben considerar el desenvolvimiento y desempeño de su colaborador, cumpliendo con las aspiraciones y aplicando estrategias para generar un desempeño motivacional con la finalidad de que este sea eficiente.

Asimismo, Cuevas et al., (2015) afirma que dentro de toda organización voluntaria prevalece la motivación intrínseca que cada persona tiene, el cual

permite que el individuo se involucre y comprometa en cada actividad que realiza, otorgándole valores personales e interés por contribuir a la sociedad.

La motivación se puede detallar desde la teoría de autodeterminación (TAD), fue creada por los investigadores Deci y Ryan en 1985 con el fin de saber las necesidades de crecimiento y acciones innatas, centrándose en la autodeterminación y automotivación del individuo.

Deci y Ryan (2000) afirmaron que la TAD identifica los diferentes tipos de motivación ejerciendo las capacidades para reconocer el desafío de explorar y ejercer las propias habilidades. De este modo, los individuos presentan una tendencia al crecimiento y a abordar experiencias y retos nuevos, desarrollándose en un ambiente interno o externo con el fin de satisfacer sus necesidades (Storver et al., 2017).

Para Contreras (2018) la teoría de la autodeterminación se basa en tres componentes: en primer lugar, relacionado a la toma de decisiones que generen un compromiso y eficacia en el desarrollo de las acciones, en segundo lugar, la capacidad que tiene el individuo para afrontar y asumir retos y, en tercer lugar, vinculado al sentimiento de valoración, es decir las personas establecen relaciones interpersonales con fin de sentir parte de un grupo social.

La presente teoría plantea que hay dos tipos de motivación, lo cual se encargan de regular la conducta.

La motivación intrínseca, según Deci y Ryan (2000) es un constructo interno para generar el interés y exploración, su principal objetivo es buscar un aprendizaje y descubrir nuevos retos por interés propio, siendo fundamental para el desarrollo social y cognitivo. Asimismo, Muñoz y Ramírez (2014) consideraron que esta motivación estudia el grado de conducta y compromiso voluntario; es decir, influido por el sentido de elección con la necesidad de ser competentes y relacionarse con las personas que lo rodean. Para que esta motivación sea elevada la persona debe percibir y explorar la satisfacción de sus propias necesidades relacionadas a su competencia y autonomía (Aguilar et al., 2016).

Los ambientes sociales pueden potenciar u obstaculizar la motivación intrínseca ya que las personas podrían apoyar o impedir las necesidades innatas

del individuo, por lo tanto, hay una presente conexión entre la motivación intrínseca, las necesidades de autonomía y competencia; por último, cada ser humano se encuentra motivado solo por tareas y actividades de su interés que generan un atractivo novedoso y un valor estético (Deci y Ryan, 2000).

Por otro lado, Orbegoso (2016) señaló las variables que afectan a la motivación intrínseca:

- Evaluación cognitiva: es el control externo de la conducta e información por cada competencia que se realiza.
- Experiencia de flujo y reto: hace referencia que la motivación se puede modificar de acuerdo al desafío y habilidades que se requieren para ejecutarla.
- Costos ocultos de la recompensa: estos son anticipados o muchas veces inesperados por cada acción que se realiza.

Además, la motivación extrínseca refiere que las personas ejecutan actividades porque reciben incentivos o una recompensa motivadora, lo que es esencial para estimular el logro y desarrollo del colaborador (Orbe, 2019).

Usán y Salavera (2018) refirieron que la motivación extrínseca se divide en tres niveles, las cuales están clasificadas de menor a mayor: el primer nivel, motivación externa, son acciones que se ejecutan para obtener una retribución(recompensa) o prevenir castigos, el segundo nivel, la motivación identificada, la persona brinda un significado personal a la conducta por que la encuentra importante y adecuada y, el tercer nivel, la motivación introyectada, donde el individuo realiza una actividad para evitar sentimientos de culpa o en algunas ocasiones potenciar su autoestima .

Asimismo, esta teoría argumentó que la motivación extrínseca proviene de diversas fuentes externa las cuales son:

A. Regulación externa

Legault (2016) hace referencia a la conducta que realiza el individuo debido a las demandas externas como: castigos, amenazas y recompensas; por lo tanto,

se ejecuta con la finalidad de realizar una acción requerida para obtener recompensas o satisfacer las contingencias externas.

B. Regulación introyectada

Storver et al., (2017) comprende en evitar los sentimientos de culpa o potenciar la autoestima; es decir, aceptar una regulación externa sin reconocerla como una motivación propia, por el cual en esta regulación los premios y castigos siguen presentes, ejemplo: los estudiantes que realizan sus tareas y estudian con el fin de evitar un sentimiento de culpa y no percibirse como irresponsable.

C. Regulación identificada

Deci y Ryan (2000) el ser humano acepta una actividad otorgando un valor consciente, considerándolo personalmente importante.

D. Motivación intrínseca

Deci y Ryan (2000) capacidad y potencial positivo para aprender y aceptar desafíos, ejerciendo las propias habilidades para explorar diversas situaciones, generado por la propia iniciativa de la persona.

Por lo tanto, la motivación constituye acciones que dirigen el comportamiento del ser humano garantizando una activación y mantenimiento de una conducta; dado que, el comportamiento varía según los distintos estímulos que se obtiene al realizar diversas tareas. Sin embargo, algunas personas pueden manifestar una desmotivación en los procesos de actividades; por lo que, se observa la falta de interés y confianza para llegar a los objetivos planeados, el individuo transmite una pérdida de entusiasmo causada por la disminución de energía.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

Se rigió bajo una investigación correlacional con el objetivo de establecer el grado de relación entre ambas variables (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Asimismo, corresponde a un estudio de corte transversal o también llamado transeccionales porque se recopiló datos en un solo tiempo y momento particular (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño

El estudio no experimental, ya que se realizó sin manipular las variables establecidas con el fin de relacionar o explicar el comportamiento entre ambos conceptos (Alto, López y Benavente, 2013).

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable: Autoeficacia Profesional

3.2.2. Definición conceptual

La autoeficacia profesional está basada en las creencias establecidas por el ser humano con la finalidad de evaluar sus propias capacidades para controlar factores estresores frente al trabajo Salanova (2004).

3.2.3. Definición operacional

Se medirá esta variable mediante la escala de autoeficacia profesional AU10 de Salanova compuesta por 10 ítems, su dimensión es unidimensional y su escala Tipo Likert de 7 puntos, donde; 0 = Nunca o ninguna vez a 6=Siempre casi todos los días.

3.2.4. Dimensiones

Variable unidimensional

Escala de medición

Es tipo Likert la cual se compone de 10 ítems y su nivel de medición corresponde a ordinal.

3.2.5. Variable: Motivación

3.2.6. Definición conceptual

La motivación es una fuente de energía la cual se considera para el aprendizaje, desempeño y experiencias personales; asimismo, esta puede ser sostenida, desarrollada e incluso evitada (Deci y Ryan ,2000).

3.2.7. Definición operacional

Se medirá esta variable con la escala de the motivation at work scale (motivación en el trabajo), compuesta por 19 ítems, Gagné, et al., 2015.

3.2.8. Dimensiones

Compuesto por cinco sub-dimensiones desmotivación (ítems 17,18 y 19), regulación externa (ítems 1,2,3,4,5 y 6), regulación introyectada (ítems 7,8,9 y 10), regulación identificada (ítems 11,12 y 13) y motivación intrínseca (ítems 14,15 y 16).

Escala de medición

Es tipo Likert la cual se compone de 19 ítems y su nivel de medición corresponde a ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es un estudio definido, limitado y accesible, esto formará parte de la representación para la muestra y que a su vez cumple los criterios formulados por el investigador (Arias, Villasis y Miranda, 2016).

Estará integrado por bomberos voluntarios del Perú, pertenecientes a una organización de Lima Centro, establecida con un total de 183 efectivos Bomberos de la compañía del distrito del Rímac, este dato fue brindado por el área de administración.

Por ello, se determinará lo siguiente:

Criterios de inclusión

- Bomberos con un rango de edad de 18 a 65
- Bomberos con experiencia de servicio mínimo seis meses
- Efectivos pertenecientes a la compañía de Bomberos Rímac 21
- Bomberos que deseen participar en la investigación de forma voluntaria

Criterios de exclusión

- Bomberos menores de edad
- Aspirantes y bomberos alumnos
- Bomberos con experiencia menor a seis meses
- Bomberos no pertenecientes a la compañía de bomberos Rímac 21
- Bomberos que no deseen participar voluntariamente

3.3.2 Muestra

Conformada por un subconjunto de la población determinada, es decir, compuesta por las personas que participaran en la investigación (López, 2004). Por el cual, se aplicó el programa G*Power (versión 3.1.9.4); se analizó con un .05 de significancia, una potencia estadística de 0.95 y un tamaño de efecto de (.35), donde se puede estimar el valor del resultado con una muestra de 95 personas. De este modo, la muestra está conformado por 128 bomberos voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana.

3.3.3 Muestreo

Tipo no probabilístico por conveniencia, por lo que se considerará la participación de la población que acepte ser incluida en el estudio de manera voluntaria (Otzen y Manterola,2017).

3.4 Técnicas e instrumentos

3.4.1 Técnica

Las encuestas en formato virtual son un método que permite recolectar datos de manera más eficiente y rápida; dado que, automáticamente se guarda la información del participante, lo que permite una gestión favorable; además, que este cuestionario está disponible las 24 horas lo que aumenta una mayor participación (Lorca et al., 2016).

Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Cuestionaria de Autoeficacia Profesional AU 10

Autores : Salanova

Año de creación : 2004

Objetivo : Evaluar las creencias de autoeficacia centrada en la capacidad para afrontar dificultades cotidianas del trabajo.

Población : 14 hasta los 65 años

Estructura : Unidimensional

Administración : Individual y colectiva

Consigna de aplicación

Se puede aplicar de forma individual o grupal. Se indica que los participantes respondan con sinceridad los ítems y las afirmaciones que considere conveniente. La prueba durada aproximadamente 5 minutos.

Reseña histórica

La escala original llama “The general self-efficacy scale (GSE)” es un instrumento unidimensional compuesta por 10 ítems y creada en 1981 por Rolf Schwarzer y Mathias Jerusalem, este instrumento proveniente de Alemania, el cual fue traducida al español en 1996 por los autores Babler y Schwarzer y en la actualidad está disponible en 33 idiomas. Creada con la finalidad de evaluar la autoeficacia general y la adaptación del sujeto después de experimentar situaciones estresantes (Schwarzer,2014). Sin embargo, Salanova en el 2004 adapto cada ítem al contexto laboral, con la finalidad de que cada persona se realice una autoevaluación más específica.

Descripción del instrumento

El instrumento mencionado es unidimensional, la cual se puede aplicar en el área organizacional, posee 10 ítems y escala Tipo Likert de 7 puntos, donde; 0

=Nunca a y 6=Todos los días. El puntaje se obtiene con la realización de una media aritmética, sumando el valor de Likert y dividiendo el total de los ítems $n=10$.

Propiedades psicométricas

Esta escala se ha utilizado en diversas investigaciones, oscilando entre .75 y .92 en el alfa de Cronbach (Scholz et al., 2002).

Propiedades psicométricas peruanas

El estudio realizado por Calderón-De la Cruz et al., (2018) realizaron un estudio con la finalidad de analizar la escala de Autoeficacia profesional. La población estuvo conformada por 100 colaboradores con un rango de edad entre 21y 38. Se evaluó la confiabilidad mediante el Omega de McDonald $\omega=80$.

Propiedades psicométricas del piloto

En la prueba piloto se trabajó con 70 Bomberos voluntarios pertenecientes a una organización de Lima, Centro. Se inició con el análisis de V. de Aiken con una aceptación total del 100%; es decir, cada ítem de la escala de autoeficacia evidenció: pertinencia, relevancia y claridad. Por último, se analizó el alfa de cronbach, donde el resultado evidenció un $\alpha= .85$, y el Omega de McDonald $\omega= .86$ esto es corroborado por Cascaes et al., (2015) donde refieren que la puntuación de .70 es aceptable y el valor de .80 es preferible.

Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica

Nombre de la prueba: Escala de motivación en el trabajo (R -MAWS)

Autor : Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni

Año de creación : 2010

Objetivo : Identificar los niveles de motivación intrínseca y extrínseca

Administración : Individual y colectiva

Población : Adultos

Estructura : Cinco dimensiones

Duración : No cuenta con un tiempo determinado para su aplicación

Consigna de aplicación

Se puede aplicar de forma individual o grupal. Se indica a los participantes que marquen las afirmaciones del porque realizan su trabajo en general. Deberán contestar las 19 preguntas, cabe mencionar que no se cuenta con un límite de tiempo.

Reseña Histórica

Gagné et al., (2010) la escala de Blais del año 1993, es una escala francesa compuesta por 31 ítems que evalúa la motivación laboral, pero durante su aplicación los autores descubrieron que el instrumento tenía problemas de consistencia interna(alfa de Cronbach .50) especialmente en la subescala de regulación externa; es por eso ,que Gagné y sus colaboradores ,crearon cinco reactivos para cada una de las dimensiones (regulación externa, introyección, identificada y motivación intrínseca) ,utilizaron solo seis de los ítems de la escala de Blais el cual fue modificada y traducida al inglés.

Descripción del instrumento

Para la creación de esta escala se aplicó a 500 colaboradores residentes en Canadá; asimismo, los autores se basaron en la teoría de la autodeterminación, el cual está compuesta por 19 ítems y conteniendo siete opciones de respuesta donde; 1 = totalmente desacuerdo y 7= totalmente de acuerdo; además, este instrumento se divide en cinco dimensiones: desmotivación (17,18,19) regulación externa (ítems 1 ,2, 3,4,5 y 6) , regulación introyectada (ítems 7,8,9,10) , regulación identificada (11, 12 y 13) y motivación intrínseca (14,15,16). La calificación varia del uno al siete, no existe reactivos de valoración inversa.

Propiedades psicométricas

Gagné et al., 2012 citado por Piedemonte y Domingo,2018. El instrumento fue validado al español donde se obtuvo una consistencia interna, entre .73 a .88, relevando diferentes resultados por cada dimensión: desmotivación ($\alpha = .88$).

regulación externa ($\alpha = .78$), regulación introyectada ($\alpha = .75$), regulación identificada ($\alpha = .73$) y motivación intrínseca ($\alpha = .80$).

Propiedades de la prueba piloto

En la prueba piloto se trabajó con 70 Bomberos voluntarios pertenecientes a una organización de Lima, Centro. Se inició con el análisis de V. de Aiken con una aceptación total del 100%; es decir, cada ítem de la escala motivación para el trabajo evidenció: pertinencia, relevancia y claridad. Por último, se analizó el alfa de Cronbach y Omega de McDonald por cada sub escala se obtuvo: desmotivación $\alpha = .79$ ($\omega=82$), regulación externa ($\alpha = .78$) ($\omega=83$), regulación introyectada. ($\alpha = .75$) ($\omega=81$), regulación identificada ($\alpha = .74$) ($\omega=77$), motivación intrínseca $\alpha = .80$ ($\omega=84$).

3.5 Procedimientos

Se inició con la recolección de información basado en las variables de estudio, se realizó una búsqueda de información para los antecedentes nacionales e internacionales y las teorías que sustentan dichas variables. A fin de desarrollar el estudio se solicitó el permiso al primer jefe de la compañía Rímac 21, quien aceptó la aplicación de los instrumentos en la organización. Para el uso de los instrumentos se solicitó la autorización de la encuesta de autoeficacia profesional a Salanova y para la escala de motivación para el trabajo se solicitó a Gagné; con el objetivo de realizar una medición correlacional de las variables; asimismo, los cuestionarios se transcribieron de manera virtual mediante Google Forms. Seguidamente se compartió el enlace del formulario a las personas que cumplían con los criterios de inclusión ya mencionados. Asimismo, se desarrolló la prueba piloto compuesta por 70 participantes, donde se corroboró la confiabilidad de los instrumentos. Por último, se obtuvieron los resultados por cada objetivo establecido; por consiguiente, se interpretaron cada uno de ellos donde se elaboró la discusión, conclusión y recomendación.

3.6 Método de análisis de datos

En primer lugar, se buscó la validez de contenido, el cual se realizó el criterio de jueces, con cinco expertos colegiados, donde se empleó el coeficiente V. de Aiken. En segundo lugar, se ejecutó el análisis de los instrumentos y se midió la fiabilidad mediante el estimador insesgado alfa de Cronbach, el cual se utilizó para medir la consistencia interna, basándose en la correlación de la matriz policórica (Contreras y Novoa,2018) y el Omega de McDonald. En tercer lugar, los datos se procesaron mediante el programa Statistical Package for the social sciences (SPSS) versión 25 (Lloret et al., 2017). En cuarto lugar, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ya que permitió conocer la normalidad del conjunto de datos mediante los vectores distribuidos aleatoriamente ($p > 0.05$). En quinto lugar, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el cual permitió conocer el grado de asociación entre ambas variables (Mondagron,2014). Por último, se utilizó la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis.

3.7 Aspectos éticos

El conocimiento y las bases científicas van de la mano con los lineamientos éticos lo que contribuye a la responsabilidad e integración, siendo esto una exigencia metodológica para la investigación (Viorato, 2019). De este modo, es fundamental considerar los principios con el propósito de ejecutar estudios confiables cuidando los derechos de los participantes. Se requiere la protección de las personas, debido a esto los datos serán de manera confidencial, por el cual el consentimiento de participación es de mucha importancia (Fuentes-Delgado et al., 2020). Asimismo, el Comité internacional de bioética (CIB, 2005) explica dos artículos fundamentales para una investigación: 1) artículo 11: consentimiento informado por parte del participante y 2) artículo 12: confiabilidad con los datos obtenidos.

Del mismo modo, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) menciona aspectos para considerar en la investigación: a) artículo 26, no manipular los datos personales de los participantes y no emplear plagios y b) artículo 27, no utilizar instrumentos que no contengan validez.

La American Psychological Association (APA) (2017) argumenta los principios de responsabilidad y fiabilidad, con el objetivo de establecer y transmitir confianza y seguridad a los participantes; además, que el trabajo de los psicólogos esta establecidos en bases e investigaciones científicas, el cual aportan conocimientos y disciplina; otros de los principios es la integridad, donde se promueve la honestidad con cada actividad que se ejecuta ;es decir, no cometer: fraude, manipulación , hurtos o engaños.

Por otro lado, se puede mencionar el reporte de Belmont, que se ha convertido en una guía para llevar investigaciones en seres humanos, las cuales consta de tres principios: a) respeto hacia el participante (autonomía),el investigador debe identificar y reconocer la capacidad que tiene la persona para ejecutar tomas de decisiones para esto el sujeto debe conocer los objetivos del estudio para luego brindar su consentimiento, b) beneficencia, desde el punto de vista científica se debe asegurar que el estudio sea pertinente y relevante, c) justicia, todos los individuos tienen la oportunidad de participar , sin importar : sexo, raza, nivel económico y religión (Miranda y Villasis ,2019).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

Variabes	n	S-W	<i>p</i>
Autoeficacia profesional	128	.955	.000
Motivación para el trabajo	128	.950	.000
Regulación externa	128	.946	.000
Regulación introyectada	128	.882	.000
Regulación identificada	128	.819	.000
Motivación intrínseca	128	.817	.000
Desmotivación	128	.733	.000

Nota: n: muestra; S-W: Shapiro wilk; *p*: Nivel de significancia

En la tabla 1, se utilizó prueba de normalidad Shapiro-Wilk ya que según Mendes y Pala (2003) refieren que esta prueba posee adecuadas potencias estadísticas adecuadas, sin importar el tamaño de muestra. En los resultados se observó que las variables de autoeficacia profesional y motivación para el trabajo obtuvieron un valor de .955 y la significación estadística es menos a $p < .05$ lo que indica que no se ajustan a la distribución normal, es por ello que se recomienda utilizar prueba no paramétrica (Khatun, 2021; Shapiro y Wilk, 1965).

Tabla 2

Correlación entre la variable de Autoeficacia y Motivación para el trabajo

		Motivación laboral
	Rho	.703
	<i>p</i>	.000
Autoeficacia profesional	r^2	.494
	N	128

Nota: Rho: Rho de Spearman; *p*: nivel de significancia; r^2 : tamaño del efecto; n: muestra

Se observó descriptivamente que existió correlación positiva considerable y estadísticamente significativa (Rho= .703; $p < .05$) según Mondragón (2014) cuando *p* es menor a .05 indica una relación real entre ambas variables. Por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .494$) significa que es mediano porque se encuentra entre los valores .30 a .50 (Cohen, 1988).

Tabla 3*Correlación entre la variable de autoeficacia y desmotivación*

		desmotivación
Autoeficacia profesional	Rho	.472
	p	.000
	r ²	.223
	N	128

Nota: Rho: Rho de Spearman; p: nivel de significancia; r²: tamaño del efecto; n: muestra

Se evidenció correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y desmotivación (Rho=.472; $p < .05$). Asimismo, se observó que se sostiene correlación positiva media, dado que sus valores oscilan entre .11 a .50 (Mondragón, 2014). Por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .223$) indica que es pequeño porque se encuentra entre los valores .10 a .30 (Cohen, 1988).

Tabla 4*Correlación entre la variable de autoeficacia y regulación externa*

		Regulación externa
Autoeficacia profesional	Rho	.533
	p	.000
	r ²	.284
	N	128

Nota: Rho: Rho de Spearman; p: nivel de significancia; r²: tamaño del efecto; n: muestra

Se observó la correlación entre autoeficacia profesional y regulación externa, se evidencia relación directa y significativa (Rho=.533; $p < .05$) el cual indica a mayor autoeficacia profesional existirá mayor regulación externa y viceversa. Asimismo, se apreció que se sostiene correlación considerable, dado que sus valores oscilan entre .51 a .75 (Mondragón, 2014). Por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .284$) indica que es pequeño porque se encuentra entre los valores .10 a .30 (Cohen, 1988).

Tabla 5*Correlación entre la variable de autoeficacia y regulación introyectada*

		Regulación introyectada
Autoeficacia profesional	Rho	.536
	p	.000
	r ²	.287
	N	128

Nota: Rho: Rho de Spearman; p: nivel de significancia; r²: tamaño del efecto; n: muestra

Se evidenció correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y regulación introyectada (Rho=.536; $p < .05$) el cual explica a mayor autoeficacia profesional existirá mayor regulación introyectada y viceversa. Asimismo, se observó que se sostiene una correlación considerable, dado que sus valores oscilan entre .51 a .75 (Mondragón, 2014). Por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .287$) indica que es pequeño porque se encuentra entre los valores .10 a .30 (Cohen, 1988).

Tabla 6*Correlación entre la variable de autoeficacia y regulación identificada*

		Regulación identificada
Autoeficacia profesional	Rho	.581
	p	.000
	r ²	.338
	N	128

Nota: Rho: Rho de Spearman; p: nivel de significancia; r²: tamaño del efecto; n: muestra

Se evidenció correlación directa y significa entre la autoeficacia profesional y regulación identificada (Rho=.581; $p < .05$) el cual explica a mayor autoeficacia profesional existirá mayor regulación identificada y viceversa. Asimismo, se observó que se sostiene una correlación considerable, dado que sus valores oscilan entre .51 a .75 (Mondragón, 2014). Por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .338$) indica que es mediano porque se encuentra entre los valores .30 a .50 (Cohen, 1988).

Tabla 7*Correlación entre la variable de autoeficacia y motivación intrínseca*

		Motivación intrínseca
	Rho	.480
	P	.000
Autoeficacia laboral	r ²	.230
	N	128

Nota: Rho: Rho de Spearman; p: nivel de significancia; r²: tamaño del efecto; n: muestra

Se evidenció correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y motivación intrínseca (Rho=.480; $p < .05$) el cual explica a mayor autoeficacia profesional existirá mayor motivación intrínseca y viceversa. Asimismo, se observó que se sostiene una correlación positiva media, dado que sus valores oscilan entre .11 a .50 (Mondragón, 2014). Por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .230$) indica que es pequeño porque se encuentra entre los valores .10 a .30 (Cohen, 1988).

Tabla 8*Comparación de la autoeficacia profesional y motivación en función de la edad.*

Grupo	Variable	Descriptivos		Rango promedio	Kruskal-Wallis		
		M	DE		K	p	ξ^2
18-25	Autoeficacia profesional	45.59	9.00	62.54	1.965	.742	0.005
26-35		46.31	7.67	63.00			
36-45		48.58	8.42	74.61			
46-55		44.50	4.72	56.69			
56-65		46.60	8.79	65.50			
18-25	Motivación	88.41	14.35	62.75	.527	.971	0.007
26-35		89.29	13.31	64.70			
36-45		91.95	13.01	69.03			
46-55		87.63	10.44	59.19			
56-65		90.53	15.62	64.87			

Nota: M: media // DE: desviación estándar // K: prueba Kruskal- Wallis //p: significancia estadística // ξ^2 : Tamaño del efecto

En la tabla 8 se evidencian los resultados obtenidos al evaluar la comparación de la autoeficacia profesional y motivación en función de la edad; en primera instancia, los resultados descriptivos refieren cercanía en cuanto a las medias, sin embargo, con relación a la desviación estándar, se evidencia mayor dispersión en el grupo de 18 a 25 años con respecto a la autoeficacia profesional y en el grupo de 56 a 65 años con respecto a la motivación. Con respecto al análisis inferencial, el estadístico utilizado es la prueba Kruskal-Wallis para la evaluación de la diferencia en 5 grupos; de esta forma, los rangos promedios evidencian cercanía, motivo por lo cual no se detecta una diferencia grande tanto para la autoeficacia profesional como la motivación en función de los grupos de edad (Siegel y Castellan, 1995); de igual forma, el p valor superior al 0.05 confirma la hipótesis nula. Asimismo, al identificar un tamaño del efecto demasiado bajo con relación a la autoeficacia y la motivación (Domínguez, 2017), se concluye que no existe diferencia en función de la edad.

Tabla 9*Niveles de autoeficacia*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	33	25.8%
MEDIO	63	49.2%
ALTO	32	25.0%

En cuanto a la variable de autoeficacia profesional se observó que predomina el nivel medio en bomberos voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana con un 49.2%

Tabla 10*Niveles de motivación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	32	25.0%
MEDIO	58	45.3%
ALTO	38	29.7%

En cuanto a la variable de motivación para el trabajo se evidenció que predomina el nivel medio en bomberos voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana con un 45.3%

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad identificar la relación entre autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en Bomberos voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana. Donde se evidenció correlación positiva considerable entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo ($r=.703$), la cual guarda semejanza con la investigación desarrollada por Rossi et al. (2020), encontraron correlación positiva baja entre la autoeficacia general y motivación para el estudio. Asimismo, Montes y Moreta (2019) al analizar las variables en estudiantes de medicina precisaron correlación positiva moderada, concluyendo que la autoeficacia es primordial para el incremento de la motivación. Teóricamente estos resultados se fundamentan por Bandura (1997) quien consideraba que la autoeficacia está asociada a la motivación humana porque está condicionada por los pensamientos, de esta manera la creencia de autoeficacia tiene influencia en la motivación ya que determina las metas, el tiempo invertido y la perseverancia frente a las dificultades. Asimismo, Wood y Bandura (1989) refirieron que la autoeficacia es una creencia sobre las propias capacidades la cual conduce a la movilización de la motivación y recursos cognitivos. Con lo anterior expuesto, se demuestra que, la autoeficacia profesional y motivación están asociados por acciones, pensamientos y comportamientos que los bomberos pueden manifestar y percibir frente a los desafíos y eventos laborales, es por ello, que es una fuente primordial para que los voluntarios tengan la capacidad de enfrentar experiencias de manera satisfactoria, guiados por su motivación y sus percepciones de autoeficacia.

Dentro del primer objetivo específico se identificó la autoeficacia profesional y desmotivación, de tal modo que se obtuvo una correlación positiva media ($r = .472$). De manera semejante, Piedimonte y Depaula (2018) correlacionaron la desmotivación con reconocimiento social ($r = .264$). Asimismo, Cahuana, Mamani-Benito y Carranza (2020) determino la relación entre autoconcepto y desmotivación donde descubrieron una cohesión no significativa inversa ($r=. -196$). Conforme a la teoría Fuentes et al., 2019 indicaron que la autoeficacia profesional hace referencia a la capacidad que tiene el colaborador para evaluar las actividades que pueda realizar, si por contrario no cuenta con la capacidad de ejecutar dicha tarea, esto puede ocasionar en ellos: estrés, pensamientos negativos y falta de

interés. En consiguiente a ello, se demuestra que, la autoeficacia profesional contribuye a la adaptación y control de las propias acciones referentes al área laboral, sin embargo, cuando no se logra lo planificado se refleja desinterés en las actividades, dado que el comportamiento varía según los diversos estímulos que se puede obtener al ejecutar cierta actividad.

Por otra parte, se identificó la relación entre la autoeficacia profesional y la regulación externa, se obtuvo como resultado correlación positiva considerable ($r=.533$), dicho resultado se asemeja a la investigación de Piedemonte y Depaula (2018) quienes determinaron correlación entre regulación externa y reconocimiento social en bomberos de Argentina, argumentaron que estas variables se cohesionan de manera positiva. Esto se sustenta bajo la teoría social cognitiva de la gestión organizacional representada por Bandura y Wood (1989), indicaron que los estímulos y reconocimientos sociales que reciben las personas tiene que ir de acuerdo a su realidad porque es más probable que gracias a eso los individuos hagan mayor esfuerzo y tengan éxito en las actividades que realizan, la cual estos estímulos conducen a una regulación externa, es decir se deben desarrollar con la finalidad de potenciar sus habilidades y percepciones de autoeficacia. En consiguiente a ello, la regulación externa es una ejecución de actividades que se realiza con la finalidad de obtener recompensas o evitar castigos, puesto que, esta correlacionado con las creencias de autoeficacia porque moldean el comportamiento, los esfuerzos y los resultados que cada bombero voluntario evidencia frente a las emergencias que abordan.

Otros de los objetivos fue identificar la relación entre autoeficacia profesional y regulación introyectada ($r=.536$) se obtuvo correlación significativa considerable. Del mismo modo, se identificó la relación entre autoeficacia y regulación identificada ($r=.581$) obteniéndose como resultado correlación positiva considerable, de modo similar, el estudio de Piedemonte y Depaula (2018) relacionaron la regulación identificada con valores altruismo ($r=.379$) y realización personal ($r=.433$), este estudio también se encontró respaldo con lo propuesto por Motes y Moreta (2019) quienes mencionan que la autoeficacia específica influye en la regulación externa, reflejando una correlación positiva moderada. Por su parte, Cahuana et al. (2020) en su estudio de autoconcepto y motivación extrínseca hallaron correlación

moderada, directa y significativa ($r=.485$) . Además, Palomino et al. (2020) en su indagación realizada en estudiantes universitarios de la universidad del Valle, obtuvieron una relación positiva muy débil entre motivación extrínseca y tres variables más las cuales son: estrategias de ensayo ($r= .182$), estrategias de elaboración ($r= .096$) y estrategias organizacionales ($r= .241$). Sin embargo, la investigación realizada por Rossi et al. (2020) describen una correlación negativa baja entre la autoeficacia y motivación extrínseca en estudiantes escolares ($r= . -13$). La teoría de la motivación se sustenta bajo la autodeterminación de Deci y Ryan (1980) refieren que las características de personalidad que cada individuo tiene influye sobre sus propias motivaciones, asimismo cada ser humano identifica los diferentes tipos de motivación ejerciendo las capacidades para reconocer el desafío de explorar y ejercer las propias habilidades. Asimismo, se respalda bajo la teoría de evaluación cognitiva de Deci y Rayan (1985) reconocen la importancia de las recompensas extrínsecas porque tienen un control sobre el comportamiento del ser humano, está orientado hacia el resultado y hacia las necesidades de autodeterminación el cual se vincula con la necesidad de competencia. Es por ello, que las motivaciones extrínsecas dependen de los factores personales que cada bombero voluntario presenta, es decir, está vinculado a los estímulos o recompensas que necesita el ser humano con el fin de realizar una determina actividad.

En lo que respecta a la correlación entre autoeficacia profesional y motivación intrínseca, se obtuvo relación positiva media ($r = .480$). Este dato es congruente con la investigación de Cahuana et al. (2020), quienes encontraron una correlación estadísticamente significativa positiva entre autoconcepto académico y motivación intrínseca ($r = .475$). Asimismo, Rossi et al. (2020) obtuvieron correlación positiva baja ($r = .25$) entre autoeficacia general y motivación intrínseca. De igual manera, según Montes y Moreta (2019) encontraron correlación positiva moderada entre autoeficacia específica en situaciones académicas y motivación intrínseca. Además, Palomino et al. (2020) determinaron correlación positiva débil entre motivación intrínseca y tres variables más: estrategias de ensayo ($r=.171$), estrategias organizacionales ($r=.338$) y elaboración de ensayo ($r=.262$). Estos resultados se sustentan mediante la sub teoría de la evaluación cognitiva Deci y

Ryan (2000) argumentaron que los individuos tienen que experimentar sus conductas como un factor determinado por la motivación intrínseca, por el cual durante el proceso de la infancia esta motivación es observada como una conducta exploratoria, siendo fundamental los factores sociales y cognitivos. Con ello se manifiesta que, el factor intrínseco permite que cada bombero voluntario se comprometa con las actividades que realiza, es decir, esta motivación es innata porque surgen de los factores internos de la persona, debido a esto, el individuo otorga valores personales generando interés, ejerciendo sus propias habilidades y percepciones de autoeficacia.

Dando respuesta al objetivo comparativo, se procedió a realizar un análisis inferencial para determinar si existe diferencia con relación a la autoeficacia profesional y la motivación en función de la edad, para ello se dividió la muestra en 5 grupos de edades. De ello, mediante el estadístico Kruskal-Wallis, se determinó que no existe diferencia significativa entre los grupos, ello corroborado por el tamaño del efecto y el p valor. Frente a ello, Corarrubios y Celina (2016) refieren que la autoeficacia se encuentra enlazada al comportamiento, al aspecto cognitivo y afectivo de cada sujeto, razón por la cual se evidenciarían diferencias significativas entre etapas de la vida (niñez, adolescencia, adultez). Por ello, al ser la población estudiada proveniente de un mismo lugar, siendo todos adultos mayores de 18 años, las diferencias se reducen entre los sujetos, ya que tienen muchos más factores en común.

En relación a los niveles de autoeficacia se evidencio que el 49.2% se encontraba en un nivel medio, seguido del 25.8% bajo y el 25.0 % con rango alto de autoeficacia profesional. Del mismo modo, teóricamente Martinez y Salanova (2006) en su investigación de autoeficacia en el trabajo argumentaron que las personas que tienen las mismas capacidades y el mismo rol de trabajo pueden llegar a tener diferentes niveles de autoeficacia. Asimismo, Salanova et al. (2005) refirieron que las emociones interfieren en la autoeficacia donde las emociones negativas disminuyen los niveles y las emociones positivas aumentan el juicio de la autoeficacia. Se interpreta entonces, que los bomberos que reflejan confianza en sus percepciones de autoeficacia con niveles medio y alto, tienen la capacidad de abordar experiencias nuevas de manera favorable, generando en ellos, seguridad

y autoconfianza para realizar situaciones relacionados al trabajo que realizan, por el cual, pueden desempeñarse y controlar eventos que generan mayor compromiso sin ninguna dificultad.

Con lo que respecta a los niveles de motivación para el trabajo el 45.3% presenta un nivel medio, 29.7 % alto y el 25.0% bajo. Deci y Ryan (2000) bajo la teoría de la autodeterminación refirieron que esta identifica diversos tipos de motivación donde los individuos exploran sus propias habilidades, abordando experimentas nuevas con el fin de satisfacer sus necesidades. Por ello, los bomberos que presentan motivación con niveles altos y medios, logran identificar sus habilidades con la finalidad de reconocer los desafíos y abordar experiencias y retos nuevos, de este modo, los efectivos presentan una tendencia al crecimiento desarrollándose en un ambiente interno o externo con el objetivo de lograr un compromiso de realizar dichas actividades.

Finalmente, el estudio completo una validez y confiabilidad de los instrumentos para que posteriormente se proceda a ejecutar dicha medición de las variables, también se logró cumplir con el objetivo general. Es por ello, que la investigación cumplió con la aplicación metodológica adecuada que permitió determinar la fiabilidad y eficacia del presente estudio.

Por otro lado, se evidenciaron las siguientes limitaciones: la muestra fue limitada ya que solo se compartió la encuesta por Whatsapp y debido a eso eran pocos los participantes que accedían a la formulación virtual: asimismo, algunos no completaron el cuestionario de manera correcta.

Asimismo, esta indagación puede llegar a ser utilizada para futuros investigadores con la finalidad de obtener una mayor información de los instrumentos y muestras del estudio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se pudo determinar que la autoeficacia profesional y la motivación para el trabajo correlacionan de manera positiva y directa, lo que indica que, la autoeficacia está asociada a la motivación, lo que va determinar las conductas, pensamientos y emociones frentes a diferentes situaciones del trabajo realizado.

SEGUNDA: Se observó que existe correlación positiva y significativa entre la autoeficacia profesional y las dimensiones de motivación para el trabajo.

TERCER LUGAR: Los bomberos voluntarios pertenecientes a una organización de Lima Metropolitana, presentan niveles de autoeficacia medio con un porcentaje de 49.2%, eso quiere decir que tienen la capacidad de fomentar desafíos y metas, con la competencia de abordar y controlar dificultades en el trabajo.

CUARTO LUGAR: Los bomberos voluntarios pertenecientes a una organización de Lima Metropolitana, presentan niveles de motivación medio con un porcentaje de 45.3%

QUINTO LUGAR: Al identificar un tamaño del efecto bajo con relación a la autoeficacia y la motivación, se concluye que no existe diferencia en función de la edad en bomberos voluntarios.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere confirmar los hallazgos en condiciones de normalidad y ampliar el número de muestra en futuras investigaciones.

SEGUNDA: Se recomienda realizar estudios comparativos entre diferentes compañías de Lima Centro y Lima Norte con la finalidad de seguir analizando esta población y generalizar los resultados a la realidad del trabajo bomberil.

TERCERA: Se sugiere realizar talleres para potenciar la autoeficacia profesional y motivación en bomberos con el objetivo de fortalecer y mejorar los niveles de sus capacidades.

CUARTA: Se recomienda realizar evidencias de validez en relación con otras variables explorando correlaciones que propongan nuevos conocimientos a futuros investigadores.

REFERENCIAS

- Aiken, L. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and psychological measurement*, 45(1), 131-142
- Aguilar, J., Gonzales, D. y Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552-2557. doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007
- American Psychological Association (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
- Arias, J., Villasis, M. y Miranda, G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx*, 63(2):201-206.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. En L. Pervin y O. John (eds.): *Handbook of Personality* (2nd ed.), pp. 154-196.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (4ª ed.). New York: Academic Press.
- Bandura, A. & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(5), 805-860.
- Barrientos, J. (2012). La motivación del personal de enfermería, en relación con la satisfacción del usuario desde la perspectiva del familiar. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma de México
- Cahuana, M., Mamani-Benito, O. y Carranza, E. (2020). Autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes talento del departamento de Puno, Perú. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e788. doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.788

- Cascaes da Silva, F., Gonçalves, E., Valdivia, B., Bento, G., Silva, T., Soleman H., Salma, S. y Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 32(1), 129-138. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172646342015000100019&lng=es&tlng=es.
- Calderón, G., Domínguez, S. y Arroyo, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU10. *Psicogente*, 21(39), 12-24. doi.org/10.17081/psico.21.39.2819
- Calderón, J., Laca, F. y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, Vol. 27, Núm. 1: 71-78
- Cheng, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior research methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>.
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2.^a ed.). Erlbaum, Hillsdale. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética profesional del Psicólogo peruano*. http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpssp.pdf
- Contreras, S. y Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Rev Panam Salud Publica*, 42 (65) <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>

Comité Internacional de Bioética (2005).

Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos.

- Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2016). Adaptación y validación del cuestionario sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos. *Universitas Psychologica*, 15(2), 97-108.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.avcs>
- Coz, J. (2009). *Historia del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú al Cierre del Milenio 1860 – 2000*. Lima: Comandancia General del Cuerpo General de Bombero Voluntarios del Perú.
- Cuadra-Martínez, D., Pérez-Zapata, D., Sandoval-Díaz, J., Valdivia-Díaz, J., Palma-Flores, C. y Mora-Dabancens, D. (2019). Predictores de identidad en estudiantes de psicología: un estudio de análisis de senderos. *Actualidades en Psicología*, 33(127), 2019, 1-19. DOI: 10.15517/ap.v33i127.32860
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2020). *Estadísticas de emergencias a nivel Nacional del CGVP*.
http://www.bomberosperu.gob.pe/po_muestra_esta.asp
- Cuevas, M., Marrero, M., Moreno, I., Santini, E., Valentin, J. y Ocasio, A. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro en el área sur de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 15(1), pp. 47-61. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsicv15n1a03>
- Dávila, M. (2008). Abandono del voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes. *Comunicación e Ciudadanía*, 5, 95-110.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist* 55(1),68-78
http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf
- Domínguez, S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación médica*, 19(4), 250-251.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317301195?via%3Dihub>

- Fuentes-Delgado D, Minaya G. y Angulo, Y. (2020). Rol de los comités de ética en investigación durante la pandemia por COVID-19. *Acta Med Peru*.37(2), 236-8. doi: <https://doi.org/10.35663/amp.2020.372.954>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Johnson, P., Indiyastuti, D. L., Molstad, M., Naudin, M., Ndao, A., Olafson, A. H., Roussel, P., Wang, Z. & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven Languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 178-196. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628,646. [10.1177/0013164409355698 http://epm.sagepub.com](http://epm.sagepub.com)
- García. A, Londoño, D. y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex*, 8(12), 1-10. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- Gil, A. (2016). La percepción de autoeficacia como factor pronóstico de la integración social y la satisfacción con la vida en personas con lesión cerebral traumática severa-moderada después del tratamiento rehabilitador. (Tesis doctoral, Universidad de Gerona, España)
- Gómez, C. (2018). Factores psicológicos predictores de estilos de vida saludable. *Rev. Salud Pública*. 20 (2): 155-162. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n2/0124-0064-rsap-20-02-155.pdf>
- González, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em Estudo*, 24, e44183. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>

- Hernández, S. y Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación: rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. McGraw Hill interamericana editores, S.A. de C.V.
- Huilcapi, M., Jácome, G. y Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Ciencias administrativas*, 3(2), 311-333.
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311333>
- Khatun, N. (2021). Applications of Normality Test in Statistical Analysis. *Open Journal of Statistics*, 11, 113-122. doi: 10.4236/ojs.2021.111006.
- Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T. (eds) Encyclopedia of Personality and Individual Differences. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1
- Lopes, L. y Barbosa, S. (2020). Qualidade de Vida Profissional: ¿o que mantém o bem-estar psíquico de bombeiros? *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), 1002-1010. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18277>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es
- Lorca, S., Carrera F. y Casanovas, M. (2016). Análisis de herramientas gratuitas para el diseño de cuestionarios on-line. *Píxel-Bit. Revista De Medios Y Educación*, (49), 91-104.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61716>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2017). The exploratory factor analysis of items: guided analysis based on empirical data and software. *Anales de Psicología*, 33(2), 417-432. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.270211>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365

- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivacion y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med* 2017; 17(4): 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martinez, I. y Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 279, 175-202.
- Mendes, M. & Pala, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, 2(2) 135-139. https://www.researchgate.net/profile/Akin_Pala/publication/26556526_Type_I_Error_Rate_and_Power_of_Three_Normality_Tests/links/0046352d4e5f57e58d000000/Type-I-Error-Rate-and-Power-of-Three-Normality-Tests.pdf
- Mîndrilă, D. (2010). Maximum Likelihood (ML) and Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) Estimation Procedures: A Comparison of Estimation Bias with Ordinal and Multivariate Non-Normal Data. *International Journal of Digital Society*, 1(1), 60-66. <http://infonomics-society.org/wp-content/uploads/ijds/published-papers/volume-1-2010/Maximum-Likelihood-ML-and-Diagonally-Weighted-Least-Squares-DWLS-Estimation-Procedures-A-Comparison-of-Estimation-Bias-with-Ordinal-and-Multivariate-Non-Normal-Data.pdf>
- Miranda-Navales, M. y Villasís-Keever, M. (2019). El protocolo de investigación VIII.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención de en fisiología. *Mov.cient.Vol.8* (1): 98-104.
- Montes, C. y Moreta, R. (2019). La función predictora de la Autoeficiencia en la motivación escolar en los estudiantes de medicina del Ecuador. *Uniandes EPISTEME*, 6(4), 565-578.
- Muñoz, A. y Ramírez, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la zanahoria y el garrote. *Medellín-Colombia*, 24(1), 143-160. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a8.pdf>
- Orbe, A. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS. (Tesis doctoral, Universidad andina Simon Bolivar)

- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestro. *Revista Científica de Educação*, 2 (1), p. 75-93. <http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A, y Guerrero, C. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 26(2), 145-170. Retrieved September 22, 2020, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S179bo4-47242008000200004&lng=en&tlng=es
- Palomino, J., Carbajal, M., Solano, J. y Solano, K. (2020). Relación entre motivación, estilos cognoscitivos y estrategias de aprendizaje en estudiantes de maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 143-151
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192
- Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Barragán, B., Simón, M., Martos, A. & Gázquez, J. (2019). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of SelfEfficacy and Work Engagement in Nurses. *Journal of Clinical Medicine*, 8(1), 10. [10.3390/jcm8010010](https://doi.org/10.3390/jcm8010010)
- Piedimonte, F., y Depaula, P. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277-294. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la

- motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.
<https://dx.doi.org/10.4067/S071807642020000200207>
- Rossi, T., Trevisol, A., dos Santos-Nunes, D., Dapieve-Patias, N. & Von, J. (2020). Autoeficácia geral percebida e motivação para aprender em adolescentes do Ensino Médio. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 254-263. doi:
<http://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.12>
- Pujadas, María., Pérez, F. y Palmer, A. (2017). Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. *Clínica y Salud*, 28(1),9-16.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180649963002>
- Salanova, M., Cifre, E., Grau, R., Llorens. S. y Martínez, I. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* - Págs. 159-176.
- Shapiro, S. & Wilk, M. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *JStor*, 52(3/4) 591-611. <https://doi.org/10.2307/2333709>
- Shieh, J. y Wu, H. (2014). Measures of Consistency for DEMATEL Method. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 45(3), 781–790.
<https://doi.org/10.1080/03610918.2013.875564>
- Sanjuán, P., Pérez, A. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(2), 509-513. <http://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Perú.
- Schwarzer, R. (13 de octubre de 2014). *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*.
<http://userpage.fuberlin.de/health/engscal.htm>
- Scholz, U., Gutiérrez-Doña, B., Sud, S. & Schwarzer, R. (2002). Is general selfefficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242-251.
- Siegel, S. y Castellan, N. (1995). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. Trillas

- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. y Fernández, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2),105-115: 1668-7175. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4835/483555396010>
- Tejada, A. (2005). Agenciación humana en la teoría social cognitiva: Definición y posibilidades de aplicación. *Pensamiento Psicológico*, Vol.1, N°5, 2005, pp. 117-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80100510>
- Usán, P. y Salavera, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 95-112. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i125.32123>
- Viorato, N. y Reyes, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Cuidarte*. 2019; 8(16): 35-43. <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>

Anexo N1: Matriz de consistencia interna

TÍTULO	FORMULACIÓN del PROBELMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	INTRUMENTOS
Autoeficacia profesional y motivación para el trabajo voluntario en un grupo de bomberos de Lima Centro, 2021	¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo voluntario en un grupo de Bomberos de Lima Centro ,2021?	<p>General:</p> <p>Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo voluntario en un grupo de bomberos de Lima Centro</p> <p>Específicos:</p> <p>Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y desmotivación en Bomberos voluntarios</p> <p>Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y regulación externa en Bomberos voluntarios.</p>	<p>General:</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo voluntario en un grupo de bomberos de Lima Centro,2021</p> <p>Específicos:</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y desmotivación para el trabajo en bomberos voluntarios</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional la regulación externa en bomberos voluntarios.</p>	<p>Método:</p> <p>1.-Tipo: Descriptivo, correlacional</p> <p>2.-Diseno: No experimental, transversal.</p> <p>3.-Población: Bomberos voluntarios de Lima Metropolitana.</p> <p>4.-Estadísticos:</p> <p>-Prueba de normalidad V de Akien</p> <p>-Consistencia interna alfa de cronbach</p> <p>-Prueba de normalidad Shapiro-Wilk</p> <p>-Prueba no paramétrico Rho de Spearman y Kruskal-Wallis.</p>	<p>Autoeficacia</p> <p>Se utilizará la escala unidimensional de autoeficacia laboral, compuesta por 10 preguntas.</p> <p>Motivación:</p> <p>Se medirá esta variable con la escala de the motivation at work scale(motivación en el trabajo), compuesta por 19 ítems, Gagné, et al., 2015. Compuesta por 19 ítems y 5 Dimensiones</p> <p>-Desmotivación</p> <p>-Regulación externa</p> <p>-Regulación introyectada</p> <p>- Regulación identificada</p> <p>-Motivación intrínseca</p>

		<p>Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y regulación introyectada en Bomberos voluntarios.</p>	<p>Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y regulación introyectada en Bomberos voluntarios.</p>		
		<p>Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y regulación identificada en Bomberos voluntarios.</p>	<p>Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y motivación identificada en Bomberos voluntarios</p>		
		<p>Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y la motivación intrínseca en Bomberos voluntarios</p>	<p>Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y la motivación intrínseca en Bomberos voluntarios.</p>		
		<p>Comparar las diferencias entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en Bomberos voluntarios según edad.</p>	<p>Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia profesional y la motivación para el trabajo Bomberos voluntarios según edad.</p>		

Anexo N2:

Operacionalización de la variable: Autoeficacia Profesional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Autoeficacia Profesional	La autoeficacia profesional hace referencia a las creencias establecidas por el ser humano con la finalidad de evaluar sus propias capacidades para controlar factores estresores frente al trabajo Salanova (2004)	Se medirá esta variable mediante la escala de autoeficacia profesional AU-10 adaptada por Salanova en el 2004.	Unidimensional	Obtener logros personales	1	Ordinal
				Resolución de problemas	2	
				Logro de metas personales	3	
				Control de acontecimientos inesperados	4	
				Reconocimiento de cualidades	5	
				Control de situaciones estresantes	6	
				Compromiso y autoconfianza	7	
				Capacidad de resolución de problemas	8	
				Identificación del problema	9	
				Alternativas de solución	10	

Anexo N2:

Operacionalización de la variable: Motivación para el trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Motivación	La motivación es una fuente de energía la cual se considera para el aprendizaje, desempeño y experiencias personales; asimismo, puede ser sostenida , sostenida e incluso evitada (Deci y Rayan,2000, p.3)	Se medirá esta variable con la escala de The motivation at work scale, compuesta por 19 ítems, Gagné, et al., 2015.	Desmotivación	Falta de interés	17	Ordinal	
				Significado inadecuado del trabajo	18		
				Ausencia de metas	19		
			Regulación externa	Social	1		
					2		
					3		
					Material		4
							5
							6
			Regulación introyectada	Enfoque de la introyección	7		
					8		
					Evitación de la introyección		9
					Evitación de la introyección		10
			Regulación identificada	Motivación identificada	11		
					12		
					13		
Motivación intrínseca	Distracción social	14					
		Significado emocional	15				
			Realización por su propio interés	16			

Anexo N3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de autoeficacia profesional

(Salanova, 2004)

Las siguientes preguntas se refieren a creencias y sentimientos de las personas respecto al trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Responda teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre

N	Afirmaciones	1	2	3	4	5	6
1	Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo voluntario aunque alguien se me oponga.						
2	Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo voluntario si lo intento.						
3	Estoy seguro (a) de que podre alcanzar mis metas en el trabajo voluntario.						
4	Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inspirados en mi trabajo voluntario.						
5	Gracias a mis cualidades y recursos podre superar situaciones imprevistas en mi trabajo voluntario.						
6	Cuando tenga dificultades en mi trabajo voluntario, estaré tranquilo porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.						
7	Pase lo que pase en mi trabajo voluntario, seré capaz de manejarlo adecuadamente.						
8	Podre resolver la mayoría de problemas en mi trabajo voluntario, si me esfuerzo lo necesario.						
9	Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confié en que se me ocurrirá que debo hacer.						
10	Cuanto tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo voluntario, confié en que se me ocurrirán varias alternativas para resolver.						

Escala de motivación en el trabajo - R-MAWS

(Gagné et al., 2010)

Instrucciones:

Lea atentamente las preguntas y responda el número que considere conveniente. Utilice las siguientes afirmaciones:

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

N	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo cómo voluntario?	1	2	3	4	5	6	7
1	Para obtener la aprobación de otras personas (ejemplo: mis compañeros, los jefes, mi familia)							
2	Porque otras personas me respetarán más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, las personas, etc.).							
3	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis jefes, los compañeros de trabajo, la familia, las personas, etc.).							
4	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo voluntario, conseguiré incentivos (ejemplo, materiales, reconocimientos, etc.)							
5	Porque sólo si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral.							
6	Porque si no me esfuerzo suficientemente en mi trabajo voluntario, me arriesgo a perderlo.							
7	Porque tengo que probarme a mí mismo/a que puedo.							
8	Porque me hace sentir orgulloso/a de mí mismo.							

9	Porque, de lo contrario, me sentiría avergonzado/a de mí mismo.							
10	Porque, de lo contrario, tendría una mala impresión de mí mismo/a .							
11	Porque, en mi opinión, creo que es importante esforzarse en este trabajo voluntario.							
12	Porque el hecho de dedicarle mi esfuerzo a este trabajo voluntario es coherente con mis valores personales.							
13	Porque el esforzarme en este trabajo voluntario tiene un valor personal para mí.							
14	Porque me divierto haciendo mi trabajo voluntario.							
15	Porque lo que hago en mi trabajo voluntario es emocionante.							
16	Porque el trabajo voluntario que llevo a cabo es interesante.							
17	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
18	Me esfuerzo poco, porque no creo que merezca la pena esforzarse en este trabajo voluntario.							
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							

Autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en Bomberos voluntarios de una compañía de Lima Metropolitana, 2021

Estimado(a) participante quiero brindarte un cordial saludo y agradecimiento por su apoyo a mi investigación, la cual tiene como objetivo general: Identificar la relación entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo. Asimismo, su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tiene fines de diagnóstico individual, únicamente se emplearán los datos para propósitos del mismo estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios breves con una duración aproximada de 10 minutos

Atentamente:

Consuelo Mercedes Maldonado Malpartida, estudiante del ultimo ciclo de Psicóloga de la Universidad Cesar Vallejo-Lima Norte.

URL: <https://forms.gle/iQTfjK66tdhxjJYm8>

Anexo N4:

Ficha sociodemográfica

Datos generales:

Se emplean para propósito de la investigación, completé los espacios en blanco con total honestidad. Esto me permite recopilar datos de manera más eficiente.

1. Edad

- Entre 18 y 25
- Entre 26 y 35
- Entre 36 y 45
- Entre 46 y 55
- Entre 56 y 65

2. Sexo

- Femenino
- Masculino

3. Nivel jerárquico

- Seccionario
- Subteniente
- Teniente
- Capitán
- Teniente Brigadier
- Brigadier

4. Tiempo de Servicio

- Menos de 6 meses
- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- Más de 10 años

Anexo N5:

Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento de autoeficacia profesional



"Año de la universalización de la salud"

CARTA - N°1233 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de septiembre de 2020

Autor:

□ Dra. Salanova

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Consuelo Mercedes Maldonado Malpartida , con **DNI 70180649** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700295814, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **Autoeficacia laboral y motivación para el trabajo voluntario en un grupo de Lima Metropolitana, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento **de Autoeficacia profesional (AU-10)** en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento de motivación para el trabajo



"Year of Health Care Universalization"

REQUEST LETTER N°1485 - 2020/SP/PSY.UCV NORTHERN LIMA-NL

Los Olivos, September 25, 2020

To:

□ Jacques Forest

Dear Madam,

It is with great pleasure that I write to extend to you our greetings. At the same time, it is my duty to let you know that Mrs. **Consuelo Mercedes Maldonado Malpartida**, identified with ID (DNI) no. **70180649**, student in the last semester of the School of Psychology from our university, identified with student ID no. **6700295814**, who will do a research named **Self-efficacy and Employee Motivation in Volunteer Firefighters from Lima Center Department IV in 2021** (*Autoeficacia y motivación laboral en bomberos voluntarios pertenecientes a las IV Departamental Lima Centro, 2021*) in order to qualify for a bachelor's degree in Psychology. This research is non-profit and has academic purposes. It will be scored based on validity, reliability, item analysis and the correct evaluation and rating criteria.

We thank you in advance for providing us an authorization letter to use your research paper "The Motivation at Work Scale (MAWS)". This will help us to continue with the research process.

I would like to take this opportunity to express my sincere appreciation and highest esteem.

Kind regards,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte


Anexo N6:

Solicitud para aplicar el instrumento en la compañía de bomberos



Anexo N7:

Autorización para la aplicación de la investigación

**IV COMANDANCIA DEPARTAMENTAL
LIMA CENTRO**

PROVEÍDO Nº 00


Para: 30.11.21

Fecha: 02-12-20 N° Doc. Externo: Nº DE 028-20 B-21

<input checked="" type="checkbox"/> Atención y acciones correspondientes, informando	<input type="checkbox"/> Evaluar antecedentes Informe
<input type="checkbox"/> Archivo	<input type="checkbox"/> Informe / Constancia de opinión
<input type="checkbox"/> Agregar a los antecedentes	<input checked="" type="checkbox"/> Seguimiento
<input type="checkbox"/> Cumplimiento	<input type="checkbox"/> Preparar respuesta
<input checked="" type="checkbox"/> Conocimiento	<input type="checkbox"/> Programar inspección
<input type="checkbox"/> Difusión	<input checked="" type="checkbox"/> Coordinar
<input type="checkbox"/> Evaluar queja	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Evaluación del riesgo	

Urgente Muy urgente

Observaciones: AUTORIZADO



Anexo N8:

Autorización de uso de instrumento de autoeficacia profesional

WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables
Departamento de Psicología Evolutiva, Social y Metodología
Avenida Vicente Sos Banyat, s/n.
12071 Castellón de la Plana (Spain)
Web: www.want.uji.es | Correo electrónico: want@uji.es

 UNIVERSITAT
JAUME I
Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

DRA. MARISA SALANOVA SORIA, Catedrática de Psicología Social del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, y Directora del Equipo de Investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables en la Universitat Jaume I de Castellón,

HAGO CONSTAR QUE

Autorizo a Consuelo Maldonado, estudiante de Psicología en la Universidad César Vallejo - Lima Norte en Perú, a utilizar la escala de autoeficacia AU10 para su investigación para la tesis de final de carrera. La persona autorizada se compromete a citar apropiadamente el trabajo académico en el que la escala ha sido originalmente publicada.

Y para que así conste, firmo la presente en Castellón a 04 de mayo de 2021.



Dra. Marisa Salanova Soria
salanova@uji.es

Autorización de uso de instrumento de motivación en el trabajo - R-MAWS



Forest, Jacques <forest.jacques@uqam.ca>
para mí

Hola Consuelo, como esta?

With this email, please find 1) the article, 2) the items and 3) a research manual.

All the best with your research and have a great day !

Jacques

Jacques Forest, Ph.D.
Professeur titulaire
Psychologue organisationnel et CRHA
Téléphone: 514-987-3000 #3310
Courriel: forest.jacques@uqam.ca



Consuelo Maldonado

Hi! Jacques Que tal? Espero su pronta respuesta...



Forest, Jacques

What answer do you need? You have all you need for your research, you can start when you want :) Jacques Le 25 nov. 2020 à 03:48, Consuelo Maldonado <chelomaldo>



Consuelo Maldonado <chelomaldonado81@gmail.com>

para Jacques

Muchas gracias , pero por favor revise el documento que le estoy enviando en este mensaje :



Forest, Jacques

para mí

I think the modifications are appropriate for volunteer work, please do tell me how the factor analyses are working out with your sample.

Cheers from snowy Montréal (4cm expected today),

Jacques

De : Consuelo Maldonado <chelomaldonado81@gmail.com>

Envoyé : 25 novembre 2020 10:19

À : Forest, Jacques <forest.jacques@uqam.ca>

Objet : Re: I request your permission to use the motivation scale

Anexo N9:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada participante:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Consuelo Mercedes Maldonado Malpartida, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en Bomberos Voluntarios de Lima Metropolitana,2021**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Escala de Bienestar de Autoeficacia profesional (AU-10) y la escala de Motivación para el trabajo (R-MAWS). La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. El propósito de este documento es darle a una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como participante. Desde ya le agradezco su participación.

Atte. Consuelo Mercedes
Maldonado Malpartida
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Código de Matrícula: 6700295814

Yo,,
con número de DNI:, reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informada que puedo solicitar información sobre la investigación en cualquier momento. De manera que, acepto participar en la investigación **Autoeficacia profesional y motivación para el trabajo en Bomberos Voluntarios de Lima Metropolitana,2021**; de la Srta. Consuelo Mercedes Maldonado Malpartida.

Día: .../...../.....

Firma

Anexo N10:

Resultado del Piloto

Tabla 1

Evidencias de validez basadas en el contenido de la escala de autoeficacia profesional para Bomberos voluntarios.

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Se realizó el análisis de V. de Aiken 5 jueces colegiados la cual se obtuvo una aceptación total del 100%; es decir, cada ítem de la escala de autoeficacia profesional evidenció: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad prueba piloto (N=70)

Variable	Coefficiente alfa de Cronbach	Coefficiente omega de McDonald	Nº de elementos
Autoeficacia laboral	.855	.864	10

Nota: Alfa de Cronbach de la escala de autoeficacia profesional

Análisis descriptivos de los ítems del cuestionario de autoeficacia profesional

Tabla 3

Análisis descriptivo de los ítems del cuestionario de autoeficacia profesional (AU_10).

Escala	Ítem	FR							M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	A
		0	1	2	3	4	5	6							
Autoeficacia profesional	1	0.0	0.0	27.1	7.1	20.0	22.9	22.9	4.07	1.53	-0.20	-1.42	0.64	0.48	sí
	2	0.0	0.0	11.4	8.6	25.7	24.3	30.0	4.53	1.32	-0.56	-0.71	0.82	0.72	sí
	3	0.0	0.0	10.0	8.6	15.7	27.1	38.6	4.76	1.32	-0.85	-0.41	0.83	0.74	sí
	4	0.0	0.0	1.4	12.9	17.1	37.1	31.4	4.84	1.06	-0.66	-0.43	0.83	0.75	sí
	5	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0	41.4	28.6	4.89	0.94	-0.52	-0.55	0.81	0.72	sí
	6	0.0	0.0	1.4	8.6	12.9	50.0	27.1	4.93	0.94	-0.94	0.72	0.66	0.54	sí
	7	0.0	0.0	0.0	10.0	25.7	32.9	31.4	4.86	0.98	-0.37	-0.92	0.79	0.71	sí
	8	0.0	0.0	0.0	8.6	17.1	41.4	32.9	4.99	0.92	-0.65	-0.35	0.83	0.77	sí
	9	0.0	0.0	1.4	10.0	18.6	41.4	28.6	4.86	1.00	-0.70	-0.08	0.70	0.59	sí
	10	0.0	0.0	0.0	10.0	30.0	31.4	28.6	4.79	0.98	-0.22	-1.00	0.79	0.70	sí

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g¹ : coeficiente de asimetría de Fisher; g² : coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o correlación ítem-test; h² : Comunalidad; A: Aceptable

Los resultados expuestos en la tabla 1 devienen del análisis descriptivo de los ítems del cuestionario de autoeficacia profesional (AU_10). En primera instancia, se evidencia que, en los 10 indicadores, ninguna opción de respuesta excedió el 80%, interpretándose como una evidencia de nula deseabilidad social. Por otro lado, con respecto a las medidas de dispersión, la media y la desviación estándar confirman heterogeneidad en la muestra, identificándose variabilidad; asimismo, la asimetría y la curtosis se establecen dentro de los parámetros adecuados (± 1.5) evidenciando cercanía a una distribución paramétrica (Cheng, 2016; Mindrila, 2010). Por último, el IHC, para todos los reactivos, evidenció un valor por encima del .30 (Shieh y Wu, 2014), destacándose un valor mínimo de .64, de igual manera, la comunalidad presentó valores adecuados, oscilando entre .48 y .77 (Lloret et al., 2014), evidenciando la pertenencia del ítem al test.

Tabla 4

Evidencias de validez basadas en el contenido de la escala de motivación en el trabajo para Bomberos voluntarios.

Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 5

Análisis de fiabilidad prueba piloto (N=70)

Dimensiones	Coficiente alfa de Cronbach	Coficiente omega de McDonald	N° de elementos
Motivación laboral	.784	.821	19
desmotivación	.792	.824	3
regulación externa	.780	.834	6
regulación introyectada	.752	.819	4
regulación identificada	.739	.743	3
motivación intrínseca	.802	.844	3

Nota: Alfa de Cronbach de la escala de motivación para el trabajo

Análisis descriptivo de los ítems de la escala multidimensional de motivación en el trabajo (R-MANS).

D	Ítem	FR							M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	A
		1	2	3	4	5	6	7							
D1	17	14.3	44.3	2.9	7.1	11.4	14.3	5.7	3.23	1.93	0.63	-1.11	0.73	0.78	sí
	18	17.1	38.6	2.9	8.6	15.7	14.3	2.9	3.21	1.88	0.48	-1.27	0.77	0.81	sí
	19	14.3	44.3	8.6	12.9	5.7	12.9	1.4	2.96	1.67	0.84	-0.52	0.69	0.74	sí
D2	1	17.1	18.6	14.3	11.4	11.4	15.7	11.4	2.05	0.17	-1.33	17.1	0.52	0.62	sí
	2	12.9	15.7	7.1	11.4	22.9	21.4	8.6	1.94	-0.31	-1.21	12.9	0.75	0.84	sí
	3	14.3	11.4	4.3	24.3	21.4	20.0	4.3	1.80	-0.41	-0.94	14.3	0.45	0.52	sí
	4	0.0	0.0	0.0	1.4	7.1	5.7	45.7	6.16	0.93	-1.33	1.34	0.46	0.73	sí
	5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	4.3	37.1	6.46	0.72	-1.43	1.40	0.39	0.65	sí
	6	10.0	17.1	12.9	10.0	15.7	17.1	21.4	4.00	1.82	-0.13	-1.19	0.31	0.36	sí
D3	7	8.6	15.7	11.4	17.1	21.4	21.4	4.3	4.09	1.73	-0.27	-1.05	0.35	0.96	sí
	8	0	0	0	5.7	5.7	42.9	45.7	6.29	0.82	-1.23	1.38	0.39	0.59	sí
	9	0	0	0	1.4	4.3	48.6	45.7	6.39	0.64	-0.90	1.36	0.31	0.75	sí
	10	0	0	0	0.0	1.4	40.0	58.6	6.57	0.53	-0.60	-0.99	0.45	0.72	sí
D4	11	0	0	0	1.4	2.9	40.0	55.7	6.50	0.63	-1.25	2.18	0.66	0.70	sí
	12	0	0	0	1.4	1.4	41.4	55.7	6.51	0.61	-1.25	2.59	0.84	0.87	sí
	13	0	0	0	1.4	4.3	40.0	54.3	6.47	0.65	-1.18	1.70	0.75	0.80	sí
D5	14	55.7	40.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.49	0.58	0.73	-0.42	0.47	0.52	sí
	15	50.0	45.7	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.54	0.58	0.51	-0.66	0.80	0.86	sí
	16	61.4	34.3	2.9	0.0	1.4	0.0	0.0	1.46	0.70	2.29	8.55	0.65	0.75	sí

Nota: D: dimensión; FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g¹ : coeficiente de asimetría de Fisher; g² : coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o correlación ítem-test; h² : Comunalidad; A: Aceptable

Los resultados expuestos en la tabla 5 devienen del análisis descriptivo de los ítems de la escala multidimensional de motivación en el trabajo (MWMS). En primera instancia, se evidencia que, en los 18 indicadores divididos en 5 dimensiones, ninguna opción de respuesta excedió el 80%, interpretándose como una evidencia de nula deseabilidad social. Por otro lado, con respecto a las medidas de dispersión, la media y la desviación estándar confirman heterogeneidad en la muestra, identificándose variabilidad; asimismo, la asimetría y la curtosis se establecen dentro de los parámetros adecuados (± 1.5) evidenciando cercanía a una distribución paramétrica (Cheng, 2016; Mindrila, 2010). Por último, el IHC, para todos los reactivos, evidenció un valor por encima del .30 (Shieh y Wu, 2014), destacándose un valor mínimo de .31, de igual manera, la comunalidad presentó valores adecuados, oscilando entre .52 y .96 (Lloret et al., 2014), evidenciando la pertenencia del ítem al test.

Anexo N10:

Criterio de jueces del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFEIONAL

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO.....

DNI: 06175625.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Luis E. Allan I.
ESCOLARCO
C.Ps.P 19231

D.N.I: 06175625

05 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO.....

DNI: 06175625.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2014-2020	DOCENCIA
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Luis E. Allan I.
ESCOLARCO
C.Ps.P 19231

D.N.I: 06175625

05 de noviembre de 2020

CERTIFICADO DE LA ESCALA DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: YOLANDA QUINO LUNA

DNI: 08063924

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA CLINICA	1980
02	INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA EDUCACIONAL	1984

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro peruano de capacitación y asesoría	Jefa	LIMA CENTRO	2016-ACT	Jefa del departamento de psicología
02	Compañía de Bomberos -Rímac N 21	TENIENTE	LIMA CENTRO	2010-ACT	Jefa del área de psicología

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



19 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: YOLANDA QUINO LUNA

DNI: 08063924

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA CLINICA	1980
02	INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA EDUCACIONAL	1984

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro peruano de capacitación y asesoría	Jefa	LIMA CENTRO	2016-ACT	Jefa del departamento de psicología
02	Compañía de Bomberos -Rímac N 21	TENIENTE	LIMA CENTRO	2010-ACT	Jefa del área de psicología

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



19 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL AU10

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Elizabeth Vásquez Torres

DNI: 70524662

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2009 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 07 San Borja	Soporte Psicológico	Lima	Marzo 2020 – Actualidad	-Prevención y la atención de la violencia escolar.
02	SANIDAD PNP	Psicóloga	San Martín	Abril 2018 – Abril 2019	- Planificar y ejecutar acciones en beneficio de la comunidad para optimizar las condiciones de salud mental de la población
03	UGEL San Martín	Coordinadora SAANEE	San Martín	Octubre 2017 – Diciembre 2019	- Asesorar y capacitar a profesionales docentes y no docentes de las instituciones educativas.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

04 de mayo del 2021


 Elizabeth Jarroth Vasquez Torres
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 30408

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Elizabeth Vásquez Torres

DNI: 70524662

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2009 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 07 San Borja	Soporte Psicológico	Lima	Marzo 2020 – Actualidad	-Prevención y la atención de la violencia escolar.
02	SANIDAD PNP	Psicóloga	San Martín	Abril 2018 – Abril 2019	- Planificar y ejecutar acciones en beneficio de la comunidad para optimizar las condiciones de salud mental de la población
03	UGEL San Martín	Coordinadora SAANEE	San Martín	Octubre 2017 – Diciembre 2019	- Asesorar y capacitar a profesionales docentes y no docentes de las instituciones educativas.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

24 de noviembre del 2020


 Elizabeth Jarroth Vasquez Torres
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 30408

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR –EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de noviembre 2020


 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C. Ps. P. 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	LICENCIADO/MAGISTER EN PSICOLOGÍA	1981-1987 / 2000 - 2003
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP – DIRBIE PNP	PSICOLOGO ESCOLAR –EDUCATIVO	LIMA	1987 – 2018	PSICOLOGO – ASESOR PSICOEDUCTIVO
02	USMP	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	1998 - 2003	ASESOR INTERNO – DOCENTE UNIVERSITARIO
03	UCV	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2010 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO
04	UPSJB	DOCENTE UNIVERSITARIO	LIMA	2019 - 2020	DOCENTE UNIVERSITARIO – ASESOR METODOLOGICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de noviembre 2020


 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C. Ps. P. 3516

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MANRIQUE TAPIA CÉSAR RAÚL**

DNI: 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	PSICOLOGÍA	1987 - 1993
02	UPCH	PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCION EN NEUROPSICOLOGÍA	2009 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2010 - ACT	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
02	UTP	DOCENTE	LIMA NORTE	2016 - ACT	DOCENTE TIEMPO PARCIAL
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Mg. César Raúl Manrique Tapia
Psicólogo Clínico
C. Ps. P. 9892

24 de noviembre del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **MANRIQUE TAPIA CÉSAR RAÚL**

DNI: 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPCH	PSICOLOGÍA	1987 - 1993
02	UPCH	PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCION EN NEUROPSICOLOGÍA	2009 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2010 - ACT	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
02	UTP	DOCENTE	LIMA NORTE	2016 - ACT	DOCENTE TIEMPO PARCIAL
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Mg. César Raúl Manrique Tapia
Psicólogo Clínico
C. Ps. P. 9892

24 de noviembre del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo N11:

Resultados adicionales de la muestra

Gráfico 1

Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y motivación para el trabajo.

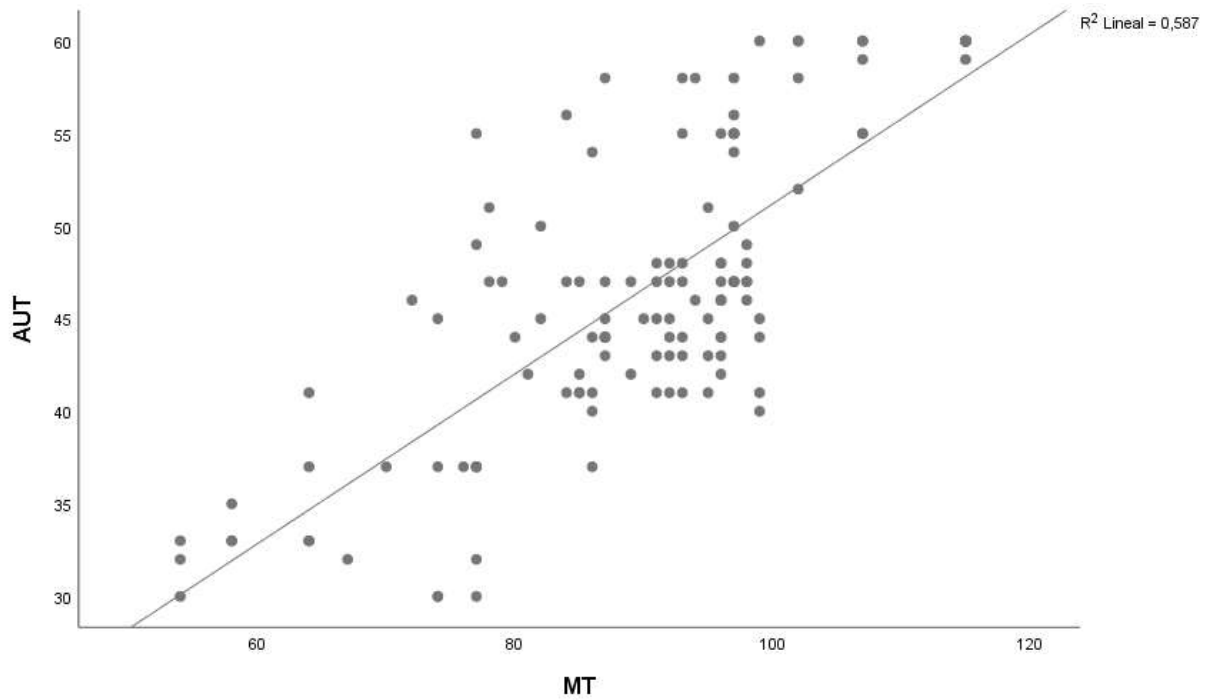


Gráfico 2

Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la desmotivación

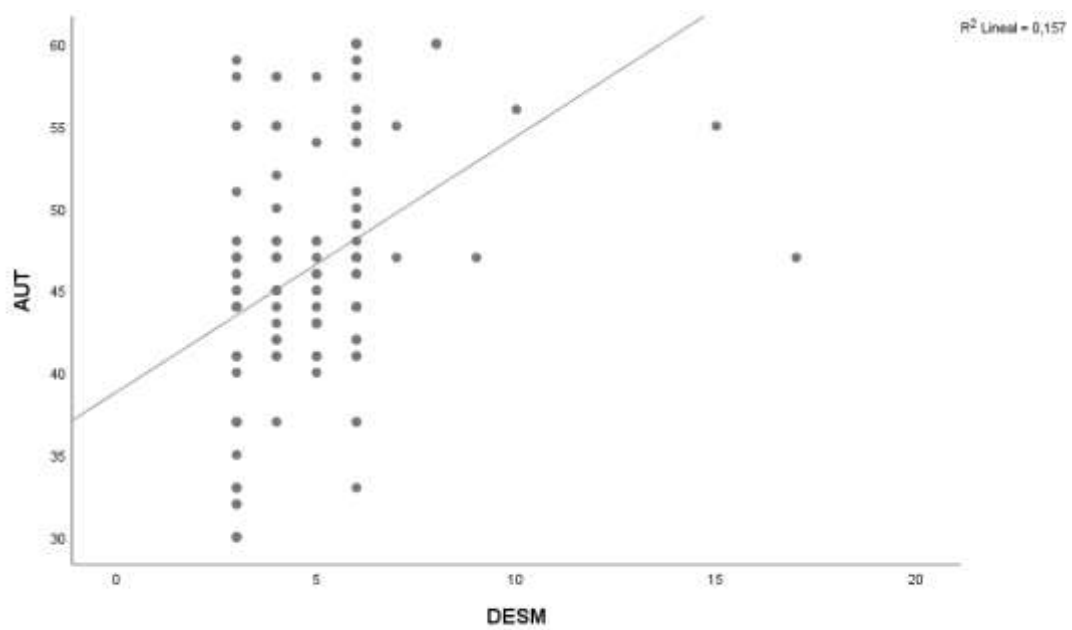


Gráfico 3

Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión regulación externa

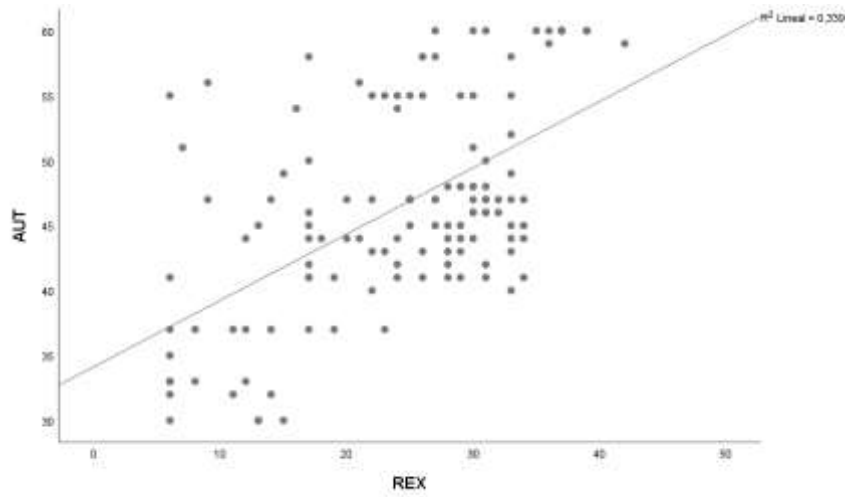


Gráfico 4

Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión regulación introyectada.

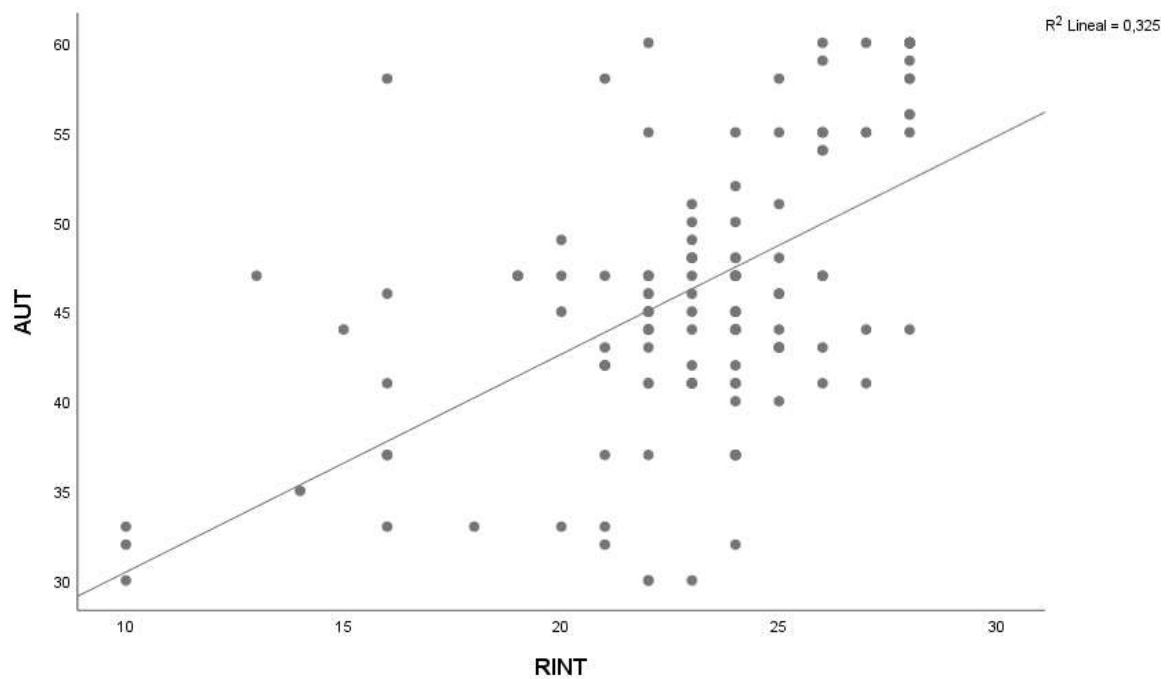


Gráfico 5

Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión regulación identificada

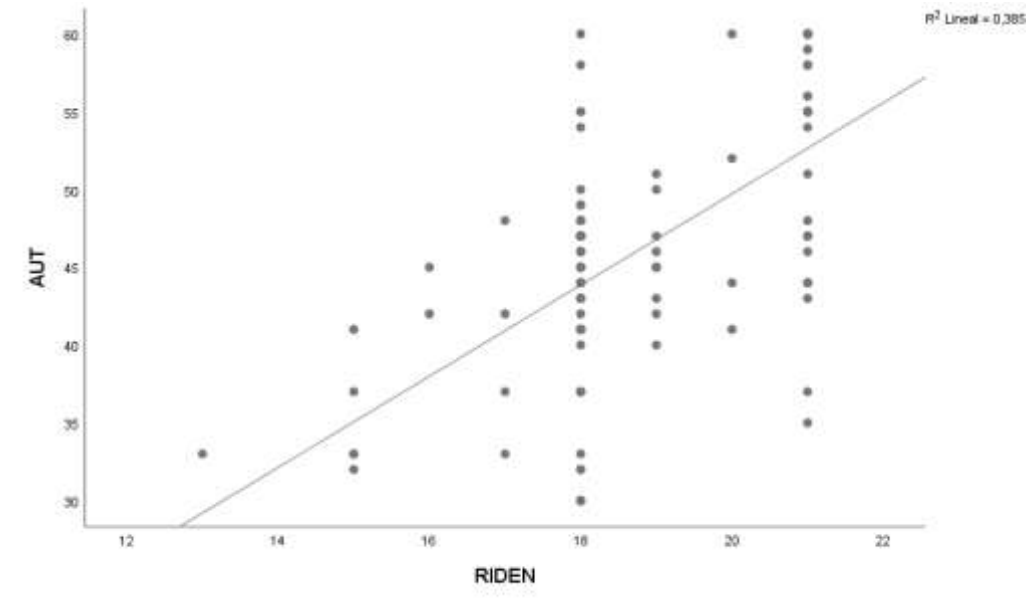


Gráfico 6

Gráfico de correlación entre la autoeficacia profesional y la dimensión motivación intrínseca

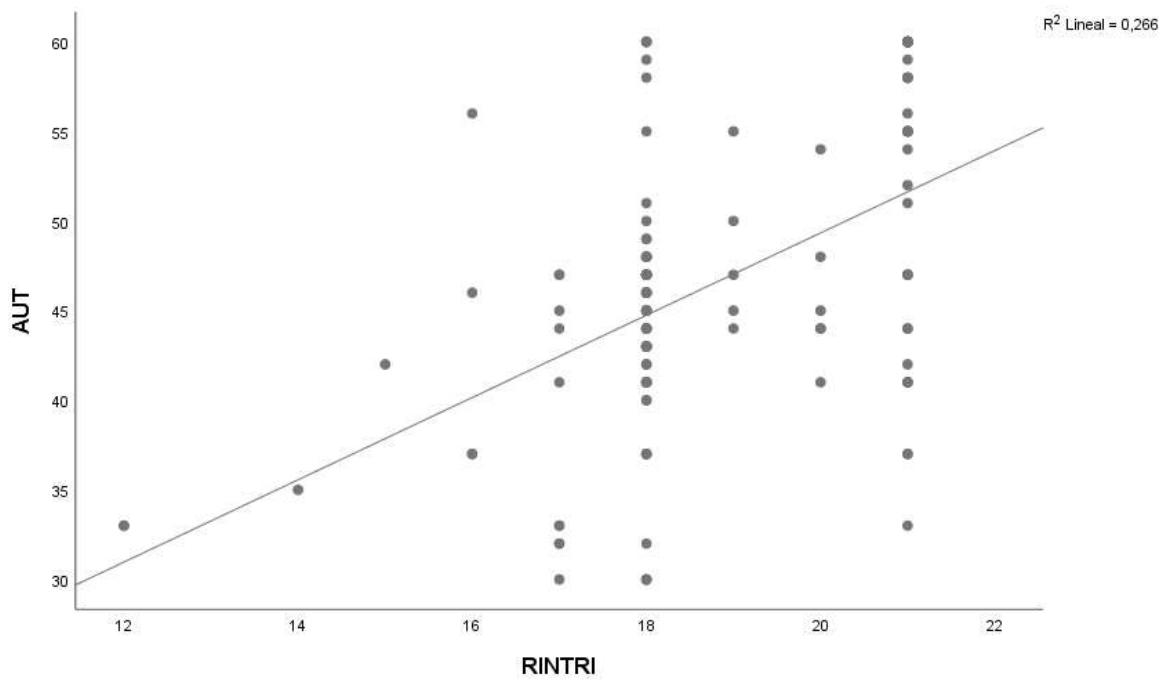


Gráfico 7

Gráfico de comparación de la autoeficacia profesional según la edad

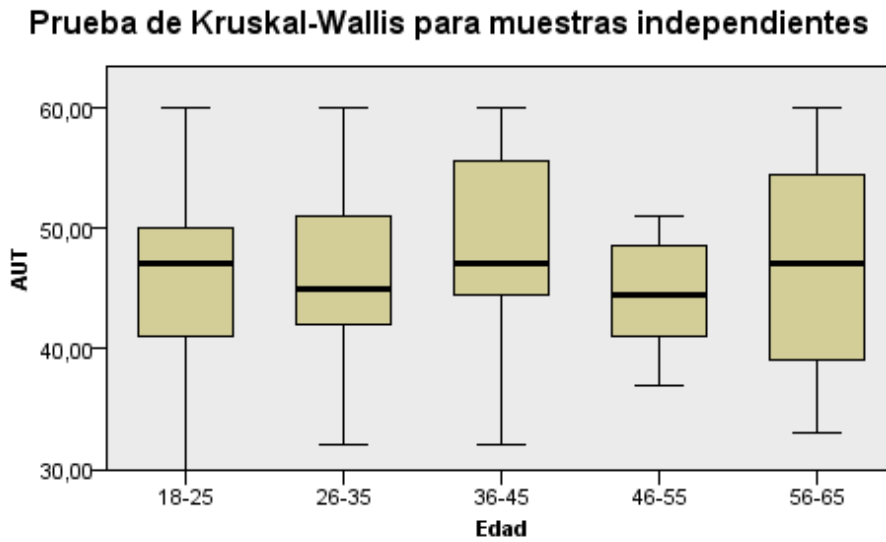
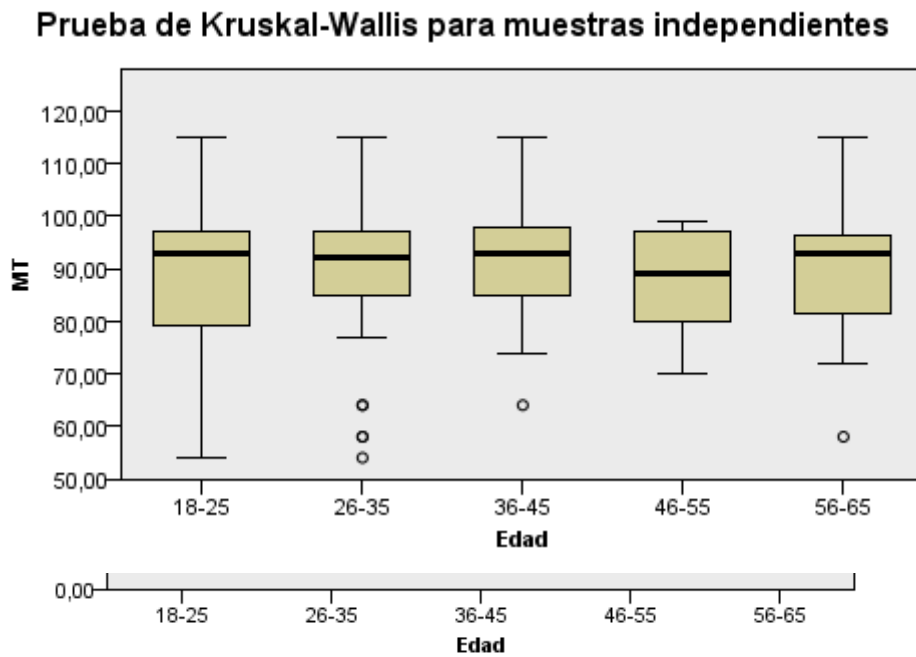
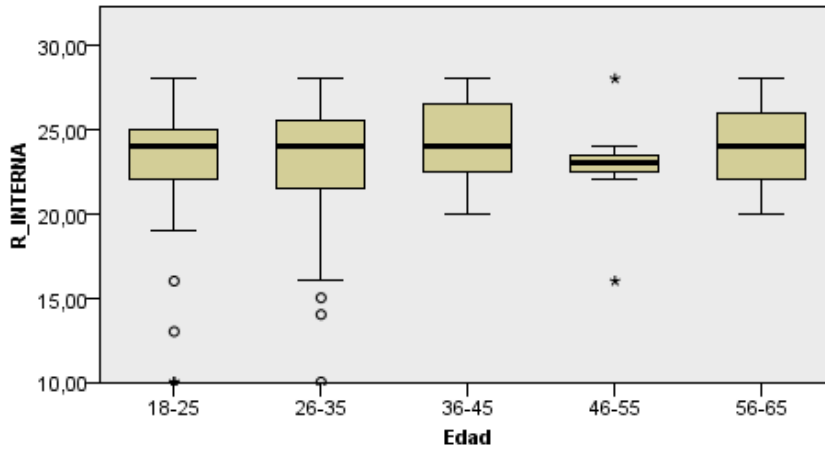


Gráfico 8

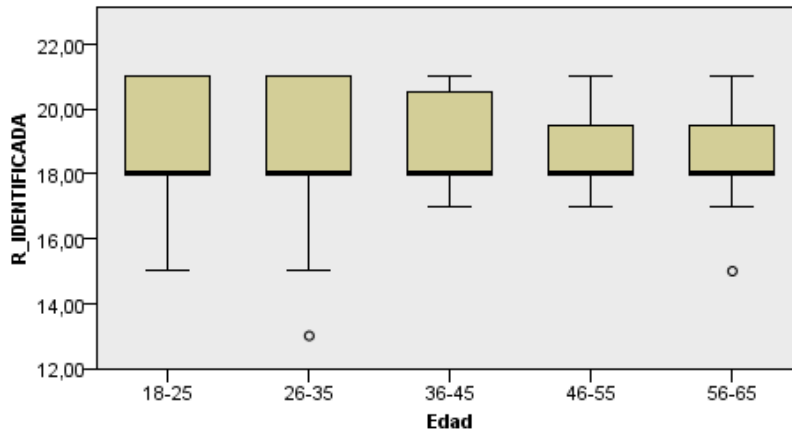
Gráfico de comparación de la motivación para el trabajo y sus dimensiones según la edad



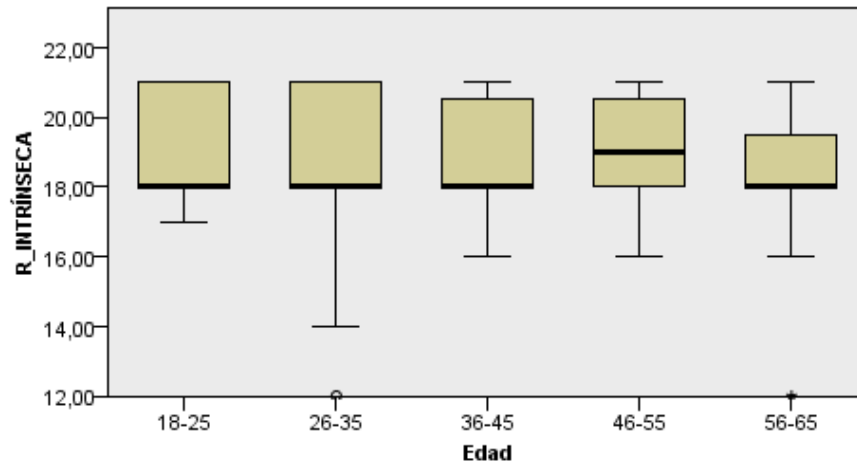
Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes

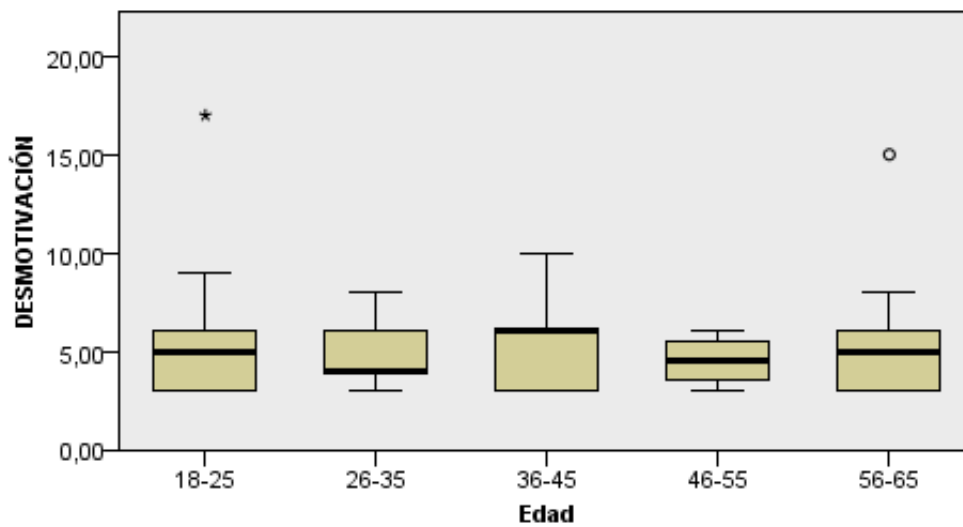


Gráfico 9

Diagrama de senderos de covarianza entre variables

