

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

"MOTIVACIÓN PARA LA ELECCIÓN DE LA PROFESIÓN DE BOMBERO."
TESIS DE GRADO

JULIO HUMBERTO DE LEON CORONADO
CARNET 12460-09

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2015
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

"MOTIVACIÓN PARA LA ELECCIÓN DE LA PROFESIÓN DE BOMBERO."

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

JULIO HUMBERTO DE LEON CORONADO

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2015
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA:	MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO:	MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA:	MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA:	MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRÓN DE ARIAS

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. ARANKA MARIA POKUS YAQUIAN

Guatemala 25 de noviembre del 2015.

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar

Reciban un atento saludo.

Por este medio informo a ustedes que he tenido a mi cargo la asesoría de tesis del estudiante **JULIO HUMBERTO DE LEÓN CORONADO** quien se identifica con número de carné No. **12460-09** de la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional

Por lo anterior considero que la tesis titulada "Motivación para la elección de la profesión de bombero" llena los requisitos necesarios para someterse a la correspondiente revisión de tesis.

Agradeciendo su atención a la presente, me despido

Atentamente,


Mgr. Lucrecia Arriaga (6454)
Asesora de Tesis



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 051080-2015

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante JULIO HUMBERTO DE LEON CORONADO, Carnet 12460-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05451-2015 de fecha 2 de diciembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"MOTIVACIÓN PARA LA ELECCIÓN DE LA PROFESIÓN DE BOMBERO."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 3 días del mes de diciembre del año 2015.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTOS

- A Dios:** Por ser fuente de sabiduría y fortaleza guiando siempre mi camino.
- A mi Mamá:** María del Rosario Coronado por ser el apoyo incondicional durante mi vida, gracias a tu amor y motivación el día de hoy llego a ser un profesional, te amo.
- A mi Padre:** Fernando De León gracias por tu apoyo y enseñanzas que me han hecho crecer durante mi vida.
- A mi Hermano:** Por su incondicional apoyo durante mi carrera, siendo la persona en quien siempre confiaré.
- A mis Catedráticos:** Por sus enseñanzas, ayuda y apoyo incondicional en mi carrera.
- Al Lic. Manuel Arias
y Licda. Lucrecia Arreaga:** Gracias por la motivación, apoyo, ayuda y ejemplo, pero sobre todo gracias por brindarme su sincera amistad durante estos años la cual espero que perdure por siempre.
- A la Familia Figueroa Monterroso:** Gustavo Figueroa (Q.E.P.D), Vilma Monterroso y Carina Monterroso, por el apoyo incondicional durante la etapa difícil de mi carrera y que no me dejaron renunciar al sueño que hoy culmino.

A mi mejor amiga Leyvi Figueroa: Por el apoyo que siempre me has brindado durante estos años de amistad, en los cuales has estado a mi lado luchando hombro con hombro para este gran logro, te quiero mucho.

A Nathalie Samayoa: Por su apoyo a lo largo de toda la carrera.

ÍNDICE

RESUMEN

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
2.1 Objetivos.....	23
2.1.1 Objetivo general	23
2.1.2 Objetivos Específico.....	24
2.2 Variables.....	24
2.3 Definición de Variables	24
2.3.1 Definición Conceptual.....	24
2.3.2 Definición Operacional.....	24
2.4 Alcances y Límites.....	25
2.5 Aporte	25
III. MÉTODO	26
3.1 Sujetos.....	26
3.2 Instrumento.....	27
3.3 Procedimiento.....	28
3.4 Tipo de investigación y Metodología Estadística	28
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

ANEXOS

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal, identificar las razones por las cuales las personas se motivan a elegir la profesión de bombero en Guatemala, tomando en cuenta la edad, sexo, estatus laboral y estado civil. Para ello, se tomaron como muestra a 75 sujetos comprendidos en las edades de 18 a 40 años, los cuales conforman la totalidad de los aspirantes de la Escuela Nacional de Bomberos que se encontraban cursando dicha profesión.

Para obtener los resultados se utilizó una escala tipo likert elaborado por el autor de la presente investigación, el cual constaba de 15 ítems, los cuales se dividían en tres factores que eran: Impulso, Necesidad y Meta; éste fue destinado para medir si existía relación entre el sexo, la edad, estado civil y estatus laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que el principal factor que motiva a los aspirantes a elegir la profesión de ser bombero es la vocación de servicio, por lo que a éstos los motiva, que a través de su trabajo logren satisfacer las necesidades e intereses de su comunidad.

Una de las principales recomendaciones fue para el Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios, a fin de promover campañas en las cuales se presente información contundente, sobre los propósitos de esta labor y a la vez los requisitos necesarios para ejercer esta profesión, esto con el fin de motivar e incentivar a todas las personas en la elección de esta noble vocación.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es el señalamiento que una persona tiene hacia una determinada necesidad que desee satisfacer, aumentando el impulso para conseguir una meta establecida. Durante su vida, el ser humano se encuentra con diferentes motivantes según la etapa cronológica en que éste se encuentre. Cuando se enfoca al caso de las personas que ingresan a los bomberos se piensa en qué es lo que motiva a una persona arriesgarse por un desconocido. Sin lugar a dudas, la vocación de servicio es la que los mueve puesto que un bombero voluntario abandona su casa, familia, hijos, trabajo para ayudar al prójimo y con ello, continuar con su vocación.

El Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Guatemala, fue fundado a causa de un incendio el cual no pudo ser controlado por la antigua Guardia Civil, debido a lo sucedido el cuerpo de socorro se rige por el lema de salvar vidas y proteger bienes, debido que en estos tiempos en Guatemala la violencia ha incrementado y los cuerpos de socorro no se dan abasto para la atención de toda la población que requiere de los servicios prestados las 24hrs del día.

Esta investigación es importante, ya que marca un precedente de cuáles son las razones que motivan a los estudiantes de la Escuela Nacional de Bomberos en la elección de la profesión Bombero, además el conocimiento de estas puede generar beneficio para los jóvenes los cuales tienen esta vocación. Así mismo si existe alguna diferencia entre los sujetos, según sexo, edad, estado laboral actual y poseen familia; determinando con ello, cuáles son sus motivantes para esta profesión.

Distintos autores definieron y explicaron la importancia que tiene la motivación en las personas. A continuación se presentan algunas investigaciones nacionales relacionadas con este tema.

Rosada (2012) realizó una investigación de tipo descriptivo, en la que buscó conocer la relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional. Para alcanzar su objetivo, utilizó un instrumento de escala de motivaciones de logro de Morales, el

cual constaba de 16 preguntas en forma de Escala de Likert, con 4 opciones de respuesta cada una. Dicho instrumento fue aplicado a 50 estudiantes de Psicología Industrial tanto de 3er año como de 4to año de la carrera; los resultados indican que el sexo femenino muestra un nivel más alto de motivación de logro que los de sexo masculino. Entre sus conclusiones estableció que no se encontró relación entre los niveles de motivación de logro y el rendimiento académico de ambos grupos y no se consideró conveniente comparar los resultados en lo referente a rendimiento académico, debido a que las circunstancias de ambos grupos son diferentes. Recomendó desarrollar programas motivacionales orientados a intereses y necesidades específicas para fortalecer la motivación al logro de los estudiantes, tanto de la carrera de Psicología Industrial/organizacional, como de las otras carreras que ofrece la Universidad Rafael Landívar.

González (2011) realizó una investigación de tipo descriptivo, en la que buscó conocer los factores que influyen en la motivación del departamento de servicio al cliente. Para alcanzar su objetivo, se utilizó un instrumento tipo cuestionario de escala motivaciones psicosociales creado por J.L. El instrumento fue aplicado a 17 trabajadores, los resultados indican que en dicho departamento los factores importantes son el reconocimiento, la autoestima y realización. Entre sus conclusiones estableció que los trabajadores necesitan oportunidad de desarrollo dentro de la empresa para cumplir sus metas personales y profesionales. Recomendó crear un programa de reconocimiento mensual para estar constantemente premiando las buenas actitudes y desempeño.

También Santiago (2011) quien realizó una investigación de tipo descriptivo, en la que buscó conocer las técnicas creativas de enseñanza para la motivación del estudiante. Para alcanzar su objetivo, se utilizó un instrumento para docentes el consta de 7 preguntas y a los estudiantes se utilizó un test psicométrico ITECA para medir el nivel de motivación de los jóvenes. El instrumento fue aplicado una muestra de 50 docentes y 309 estudiantes; los resultados indicaron que los estudiantes no se encontraban motivados y una de las causas es porque el docente no utiliza técnicas creativas y actividades innovadoras. Entre sus conclusiones de acuerdo con los resultados se puede determinar que de 309 estudiantes tomados como muestra, 204 se encontraban

en un nivel bajo y nivel medio de motivación y solamente 105 en un nivel alto. Recomendó que los docentes al momento de planificar deba tomar en cuenta las técnicas creativas existentes, para que el estudiante pueda aprender con mayor facilidad los contenidos y así alcanzara el objetivo propuesto.

Barrera (2010) realizó una investigación de tipo descriptivo, en la que buscó determinar la motivación del personal y su incidencia en el desempeño en la empresa Sistemas Metálicos. Para alcanzar su objetivo, se utilizó un instrumento de tipo cuestionario de 10 preguntas cerradas. El instrumento fue aplicado a 43 trabajadores los cuales conforman las diferentes áreas de trabajo en la empresa, los resultados indicaron que un grupo significativo de trabajadores no se siente motivado debido a que la gerencia no utiliza técnicas específicas en la administración y determina poco interés al personal. Entre sus conclusiones estableció que la gerencia de la mediana empresa Sistemas Metálicos, no posee conocimientos técnicos sobre Recursos Humanos. Recomendó que la gerencia asista a talleres, capacitaciones, se asesore con libros, seminarios y profesionales de la administración moderna, de cómo se debe dirigir el personal y toda la empresa en sí, y lograr el éxito que se desea.

Asimismo Valiente (2010) realizó una investigación de tipo descriptivo, en la cual buscó la motivación en adolescentes que alcanzan el éxito escolar, para alcanzar su objetivo, se utilizó un test de motivación en adolescentes TMA destinada para medir específicamente y objetivamente la fuerza de motivación de los jóvenes de 12 a 17 años de edad. El instrumento fue aplicado a una muestra de 124 adolescentes de distintas clases sociales, los resultados demostraron que el rasgo de motivación es ocupada por el miedo, que los ha empujado a no querer perder el afecto de los padres, ante una situación de frustración por la pérdida de un año de estudio; esto conlleva también a no querer perder las recompensas que reciben con cada logro sean estas concretas o abstractas. Entre sus conclusiones estableció que cuando los motivos son los adecuados, los adolescentes se trazan objetivos concretos y se esfuerzan por alcanzarlos. Recomendó que se deben realizar actividades que permitan descubrir las diversas habilidades y destrezas, potenciando así las inteligencias múltiples en las

diversas expresiones, para que los adolescentes encuentren motivos positivos en lo que realicen.

Del Cid (2010) realizó una investigación de tipo descriptivo, en la que buscó conocer las motivaciones de personas que laboran en un centro de llamada para trabajar en un horario nocturno. Para alcanzar dicho objetivo, utilizó un instrumento tipo cuestionario de 1 pregunta general y 14 respuestas específicas las cuales eran divididas en 6 alternativas donde 1 significa nada importante y 6 muy importante. El instrumento fue aplicado a 32 trabajadores de la organización, los resultados indican que se busco identificar las principales motivaciones de personas que laboran en un centro de llamadas para trabajar en un horario nocturno; estos indican que las principales motivaciones fueron la independencia económica, estabilidad económica, desarrollo profesional en la empresa y la identificación con el turno nocturno. Entre sus conclusiones estableció que no existe diferencia significativa entre géneros y motivaciones o factores de motivación, tanto el género femenino como el género masculino se sienten motivados por los mismos factores. Recomendó a los centros de llamadas tomar en cuenta las principales motivaciones o factores de motivación que el personal posee para laborar en un turno nocturno, ya que de esta manera pueden focalizar sus procesos de reclutamiento para dicho horario al mismo tiempo que son conscientes de lo que motiva a los colaboradores de su organización.

Saquic (2010) realizó una investigación de tipo descriptiva ex post facto, en la que buscó conocer el nivel de motivación que poseen en sus estudios los estudiantes que trabajan. Para alcanzar su objetivo, utilizo un test de motivaciones en adolescentes, este es destinado a medir de manera específica y objetiva la fuerza de la motivación. El instrumento fue aplicado a 118 estudiantes entre las edades comprendida entre 15 y 17 años pertenecientes a la cultura indígena y ladina, de la Escuela Nacional de Ciencia Comerciales, sección nocturna, los resultados indicaron que trabajo es estímulo que merece la atención en el proceso de aprendizaje, pues es un denominador común en el medio escolar guatemalteco debido que un porcentaje de la población estudiantil es de escasos recursos económicos. Entre sus conclusiones estableció que las instituciones educativas desempeñan un papel muy importante en la preparación de los jóvenes, ya

que en sus manos está el animar o desanimar a los estudiantes para que continúen con su formación académica. Recomendó con base a los resultados obtenidos, buscar nuevas técnicas que mejoren el rendimiento y la motivación de los estudiantes para que el proceso de aprendizaje sea más efectivo y dinámico.

De León (2009) realizó una investigación de tipo descriptivo, en la que buscó conocer los factores que motivan a los jóvenes de primer año universitario de las facultades de Ciencias Económicas y Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. Para alcanzar su objetivo, se utilizó un instrumento tipo cuestionario de 15 preguntas de las cuales todas eran de respuesta para definir el grado de importancia de 1 a 6. El instrumento fue aplicado a 386 estudiantes de ambas facultades, los resultados indican que los factores motivacionales en los jóvenes de las facultades de económicas y humanidades son intrínsecos, que corresponde a la satisfacción que el sujeto produce por la conducta. Entre sus conclusiones estableció que se debe aprender conocimientos diferentes a su carrera, adquirir experiencia laboral que les permita ser más competitivos. Recomendó promover actividades voluntarias en la facultad de humanidades que les genere mayor responsabilidad a los alumnos de la misma ya que estos los motiva ser considerados más responsables que los demás.

Luego de tomar en cuenta los estudios e investigaciones realizados en Guatemala, se pueden encontrar otros realizados en el extranjero, en los cuales se observa la importancia que en otros países le han dado al asunto.

Entre los estudios llevados a cabo en el ámbito internacional, puede mencionarse el realizado en Venezuela por Atencio, Carruyo y Fernández (2010) quienes realizaron una investigación de tipo descriptiva bajo la modalidad de campo, en la que buscaron analizar la motivación laboral de los empleados en una empresa de Soluciones Laborales C.A. Para alcanzar su objetivo, utilizaron un instrumento de tipo cuestionario con técnica de observación; este estaba conformando por 26 preguntas con 5 ítems de opción de respuesta. El instrumento fue aplicado a 17 empleados del área administrativa, los resultados indicaron que la mayoría de los empleados señaló que el salario que devengaron no les permitía satisfacer necesidades personales; los beneficios sociales en algunos casos deben poseer atractivos a considera para que las

condiciones de trabajo sean adecuadas para el desempeño de sus tareas. Entre sus conclusiones establecieron que los factores de motivación de los empleados en la empresa Soluciones Laborales señalan que la tarea que realizan en sus puestos de trabajo los motiva a cumplirla de manera eficaz debido a que tiene autonomía e independencia en el trabajo esto otorga la oportunidad de pensar, sentir y actuar independientemente. Recomendaron la implementación programas de desarrollo personal y profesional para los trabajadores, con el fin de que se sientan con mayor confianza y puedan asumir nuevos retos y responsabilidades, delegar mayor responsabilidad a los empleados con el fin de fortalecer la autoridad, para así lograr que el empleado se sienta comprometido con la organización. Se propone incrementar el reconocimiento para los empleados cada vez que realicen una labor exitosa ya que esto genera motivación.

González (2010) realizó una investigación en Venezuela de tipo descriptivo correlacional, en la que buscó determinar la relación entre las estrategias gerenciales y motivación al logro de los directivos en instituciones educativas públicas de municipio de Mara. Para alcanzar su objetivo utilizó un instrumento tipo cuestionario en el cual las preguntas eran cerradas con respuesta de 4 alternativas, en escala de likert. El instrumento fue aplicado a 45 personas conformadas por los directores, subdirectores, coordinadores de las unidades educativas de José Antonio Almaraza, Elio Vomore, Hugo Montiel y Santa Cruz de María. Los resultados indicaron que las estrategias gerenciales y la motivación de logro están de una manera muy desarrollada dentro de las instituciones. Entre sus conclusiones estableció que existe una correlación positiva media, entre las dos variables. Recomendó programar las estrategias gerenciales sugeridas para la consecución de la motivación al logro.

Asimismo Hernández y René (2009) realizaron una investigación en Venezuela de tipo descriptiva, en la que buscaron determinar la relación entre liderazgo y motivación del personal de las instituciones hospitalarias públicas y privadas colombo venezolanas. Utilizaron un cuestionario el cual constaba de cinco alternativas de respuestas. El instrumento fue aplicado a 40 empleados del área administrativa de las instituciones hospitalarias. Los resultados indicaron que existen necesidades dentro de las

instituciones de liderazgo y motivación. Entre sus conclusiones establecieron que al determinar la relación entre liderazgo y motivación en las instituciones hospitalarias públicas y privadas colombo-venezolanas, se aplicó el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual arrojó como resultado un coeficiente de 0.64, lo que significa una correlación positiva entre el liderazgo y la motivación y viceversa, variables de estudio. Recomendaron con base a los resultados continuar implementando acciones por parte de la gerencia que sigan permitiendo a los empleados sentirse parte esencial de la organización.

También Cárdenas, Mariño y Rincón (2009) realizaron una investigación de tipo descriptivo en la que buscaron analizar la motivación laboral de los trabajadores de Consorcio Venezolano de Industrias Aeronáuticas y servicios aéreos (Conviasa) en la estación de Maracaibo. Para alcanzar su objetivo, utilizaron un instrumento de tipo encuesta el cual constaba de 30 preguntas, las cuales constaban de 4 alternativas de respuesta las cuales fueron extraídas de los 9 indicadores que fueron aplicados a los trabajadores de Conviasa. El instrumento fue aplicado a 62 de diferentes áreas, los resultados indicaron que los principales factores de la motivación son tareas realizadas, responsabilidad y desarrollo de habilidades. Entre sus conclusiones se estableció que los trabajadores en la empresa Conviasa se sienten a gusto con ciertos elementos que constituyen los factores motivacionales tales como: tareas realizadas, responsabilidades, desarrollo de habilidades; mientras que se sienten descontentos en relación con el reconocimiento, en cuanto a los factores higiénicos, se sienten estimulados con el salario, beneficios sociales, estilo de supervisión y relaciones interpersonales, no así con las políticas de la empresa. Recomendaron diseñar y otorgar reconocimientos al personal; reforzar los programas de recreación; revisar las políticas salariales y organizacionales.

Harris (2009) realizó una investigación en Venezuela de tipo descriptiva, transaccional, en lo que buscó conocer la motivación y compromiso organizacional en las universidades privadas. Para alcanzar su objetivo utilizó un instrumento de tipo cuestionario el cual constaba de 65 preguntas para medir las dos variables de estudio. El instrumento fue aplicado a una muestra de 94 docentes, los resultados indicaron que

existe motivación y compromiso organizacional por parte del personal docente el cual mostro sentirse estimulado por la organización. Entre sus conclusiones estableció que todo el personal docente maneja buen nivel de motivación y compromiso organizacional hacia la universidad donde labora. Recomendó con base a los resultados que la motivación debe tener una continuidad o mejora hacia el personal docente de la misma.

Por otro lado Negrón (2008) realizó una investigación en Venezuela de tipo explicativa de diseño experimental, en la que buscó determinar el poder discriminatorio de la motivación para la predicción del rendimiento académico de los estudiantes universitario. Para alcanzar su objetivo utilizó un tipo cuestionario el cual estuvo integrado de cada uno de las teorías de motivación, denominado CIMA con una escala tipo Likert. El instrumento fue aplicado a una muestra que estuvo conformada por 89 estudiantes del primer semestre de universidad, los resultados indican que la motivación en términos de integración de las tres teorías tienen un poder de discriminación relativa alta sobre el rendimiento académico. Entre sus conclusiones estableció que es posible predecir con una asertividad aceptable el rendimiento académico y que en una postura trasdisciplinal se puede elaborar, sustentando en ese estudio una herramienta computarizada para predecir el rendimiento de los estudiantes universitarios. Recomendó, con base a los resultados obtenidos, la implementación de una investigación para saber cuan motivados se sienten los estudiantes de primer ingreso a la universidad.

Mendoza (2008) realizó una investigación en Venezuela de tipo descriptivo correlacional, en donde buscó conocer la motivación laboral y satisfacción laboral en los empleados de las empresas prestadoras de salud. Para alcanzar su objetivo, utilizó cuestionario para motivación laboral y uno para satisfacción laboral, con alternativa fija de respuesta. El instrumento fue aplicado a 64 empleados los cuales 47 fueron pertenecientes Ame C:A y 17 de Coomeva E.P.S., los resultados indican que tanto la motivación laboral y satisfacción de los mismo es importante para la atención de cada uno de centros de salud. Entre sus conclusiones estableció que la relación entre amabas variable de $r=0.705$ lo que nos indica que es dirección positiva y alta.

Recomendó que se deben aplicar más planes de incentivos para que esta motivación y satisfacción laboral continúe con un tendencia positiva dentro de las instituciones.

Por su parte Barboza, León y Ocando (2008) realizaron una investigación en Venezuela de tipo descriptivo y de campo, en la que buscaron conocer la motivación laboral del personal del departamento de servipago de la empresa Enelven 5 de julio. Para alcanzar su objetivo, utilizó un instrumento el cual contaba con 28 ítems las cuales tenía 5 respuestas como opción. El instrumento fue aplicado a 21 empleados de diferentes áreas, los resultados determinan en cuanto a los factores intrínsecos aspectos eficientes dando muestra del cumplimiento positivo de este factor según las definiciones de diferentes autores como la motivación que sienten los empleados por la labor que realizan en su puesto de trabajo y esta provoca su cumplimiento de manera eficaz, les gusta tener nuevas habilidades. Por otro lado, en cuanto a los factores extrínsecos, el pago que reciben los empleados les permite mejorar su calidad de vida, y el otorgamiento de becas para estudios superiores mejora su calidad laboral. También las condiciones de trabajo los impulsan a dar lo mejor de sí. Entre sus conclusiones estableció que en cuanto al nivel de la motivación laboral los empleados expresaron sentir un alto nivel, ya que están satisfechos con su trabajo. Se recomendó base a los resultados una evaluación del perfil profesional de cada empleado para determinar las escalas salariales, mantener los canales de comunicación entre el supervisor y supervisado e incrementar el reconocimiento para los empleados.

Resumiendo los estudios mencionados anteriormente, se puede concluir que la mayoría de los autores coinciden en que la motivación es un aspecto importante que todo sujeto debe poseer para elegir la profesión que reúna las características necesarias para proyectarse en su vida.

Motivación

Petri y Govern (2006) definen la motivación con el concepto que se utiliza al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo en su interior para que inicie y dirija su conducta.

A su vez Soler (2007) indica que la motivación es el conjunto de motivos fisiológicos y psicológicos que explican nuestros actos. La misma, nos empuja a actuar, a posicionarnos, a decidirnos y a proseguir con nuestros esfuerzos por conseguir un objetivo concreto. En consecuencia ésta es el producto de la activación y de la satisfacción de nuestras motivaciones predominantes en los grandes polos de nuestra existencia: trabajo, familia, tiempo libre, relaciones sociales y desarrollo personal.

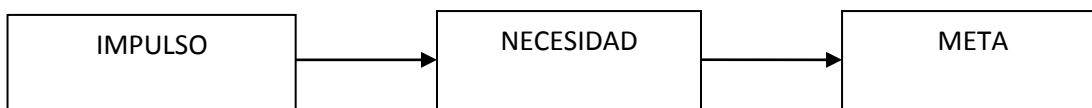
En esta misma temática, López (S/F) muestra que la motivación es todo aquello que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué fuerza se actúa y en qué dirección va conducida la energía.

Seguidamente, Amaru, Robbins, Coulter, Valera, Jones y Huerta (2009) define la motivación como un estado psicológico de disposición, interés y voluntad de alcanzar o realizar una tarea o meta.

La motivación también es definida como el deseo que refleja una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que, la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas son una cuestión muy individual. Por lo que la motivación es específica, no hay un estado general de motivación que lleve a una persona a estar dispuesta a todo. La motivación es una característica individual y al mismo tiempo, un proceso complejo en el que intervienen muchos factores.

La motivación se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente:

- Los motivos internos son las necesidades, aptitudes, interés, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes unas de otras.
- Los motivos externos son estímulos o incentivos que el ambiente ofrece. Estos pueden satisfacer necesidades, despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas.



Tipos de motivación

Valero (1989) menciona que no todas las motivaciones son iguales, ni todas tienen la misma fuerza motivadora. Por lo que, hay motivaciones que pueden ser:

- **Motivación intrínseca:** es aquella que se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por aquel simple placer de realizarla donde nadie de manera obvia le dé algún incentivo externo. En esta motivación se puede tomar de ejemplo un hobby.
- **Motivación extrínseca:** aparece cuando al individuo lo que le atrae no es la acción que se realiza en sí, sino lo que recibe a cambio de una actividad realizada, como ejemplo de la misma, puede ser una situación social en la que se desee colocar la persona.
- **Motivación trascendental:** esta es la que se hace en función de un motivo de orden superior, por lo que la misma da sentido y misión a la tarea.

Del mismo modo pueden existir motivaciones positivas y negativas:

- **Motivaciones Positivas:** son aquellas de deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.
- **Motivaciones Negativas:** es aquella que de algún modo es una obligación a cumplir de la persona a través de castigos y amenazas

Fuentes de motivación

Siguiendo con Valero, la fuente de motivación es todo aquello que provoca en cada persona un cambio y que de algún modo hace nacer un impulso.

Hay muchos factores que pueden originar una motivación, ser fuentes de la misma, pero no se puede establecer un orden jerárquico estricto, ya que unos se motivan más intensamente por un factor que por otro.

Asimismo, los factores o fuentes de motivación que ejercen ordinariamente una fuerza motivadora pueden ser de origen biológicos, psicológicos y sociales.

Motivación social

Chóliz y Heredia (2004) menciona que dentro de la motivación existen motivos primarios y secundarios; dentro de los motivos primarios se encuentran el hambre, la sed y el sueño; sin embargo, cuando se refiere a los motivos secundarios son todos aquellos que son aprendidos y no son directamente necesarios para la conservación del individuo, estos se derivan de las emociones. Los motivos primarios a pesar de estar establecidos pueden ser modificados; por el contrario, los motivos secundarios son de una manera personales o sociales.

Dentro de las motivaciones sociales encontramos diferentes tipos de motivos como los refiere la teoría de las necesidades de McClelland:

Motivación de logro

McClelland (1989) es aquel impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a las personas a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero son muy pocas para afiliarse con otras personas. Las personas que son movidas por este motivo tienen el deseo de la excelencia, apuestan por todo aquel trabajo ya realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre actuación.

Motivación de afiliación

Siguiendo con McClelland nos indica que en esta las personas tienen el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas o bien formar parte de un grupo. Les gusta habitualmente compartir con personas de alto grado de popularidad y por ello no les gusta el trabajo individual, por lo que buscan la manera de siempre trabajar en grupo y ayudar a otras personas.

Motivación de poder

De la misma manera McClelland nos indica que en esta motivación el interés se basa en dominar y controlar el comportamiento de los demás buscando el reconocimiento de los mismos. Del mismo modo siempre se consideran importantes, desean adquirir

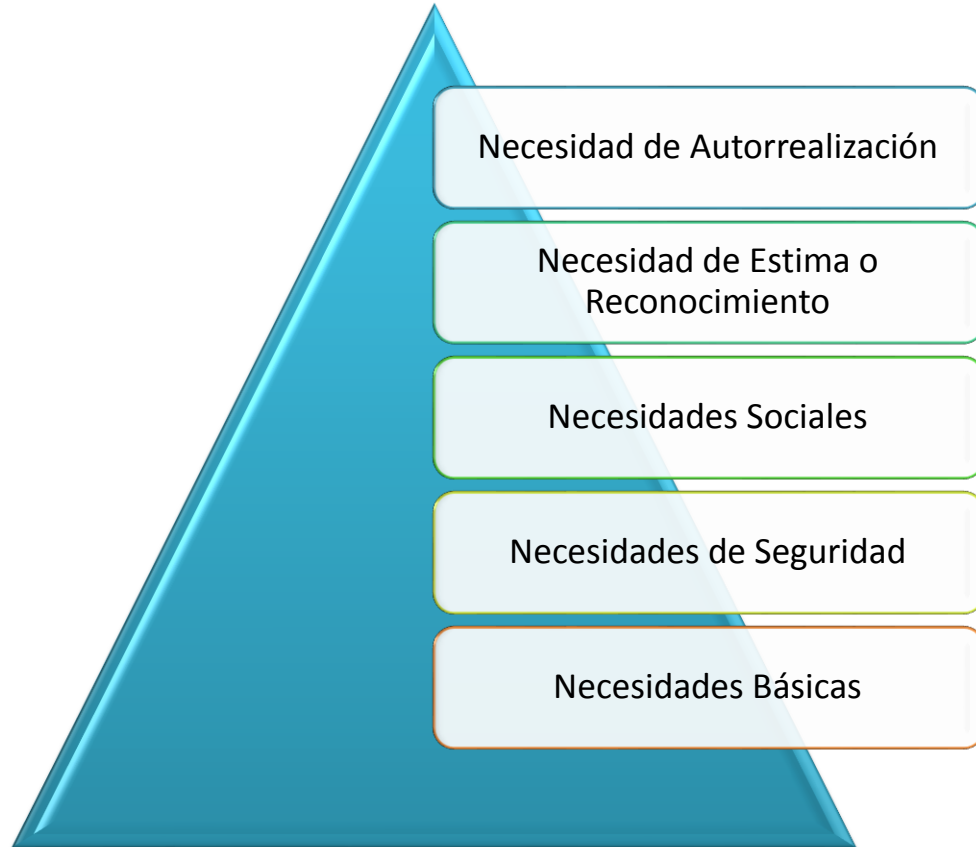
prestigio y status, debido a que luchan porque predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Martínez (2010) indica que Abraham Maslow formuló una teoría de la motivación que enuncia el deseo de alcanzar plenamente el potencial como motivación humana, en el cual se incluyen otros motivos además de la autorrealización como se indican a continuación:

- **Necesidades fisiológicas básicas:** en estas se encuentran en el primer nivel y su satisfacción es necesaria para sobrevivir.
- **Necesidades de seguridad:** están situadas en el segundo nivel, en estas se refleja la protección, orden y estabilidad.
- **Necesidades sociales o de afiliación:** están relacionadas con los contactos sociales y la vida económica.
- **Necesidades de reconocimiento o estatus:** su satisfacción se produce cuando aumenta la iniciativa, autonomía y responsabilidad del individuo.
- **Necesidad de autorrealización:** surgen de la necesidad de llegar a realizar el sistema de valores de cada individuo, es decir, lograr sus máximas aspiraciones personales.

De esta manera, Hoffman cita a Maslow (2009) presenta la siguiente pirámide de necesidades, en la que no sólo existe un orden de elección o preferencia, sino también un orden que desde lo inferior a lo superior entre otros diversos sentidos.



Fuente Edward Hoffman (2009)

Teoría de la fijación de metas de Locke

Jimenez (2007) indica que esta teoría se afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación en el trabajo. Definió el objetivo como: “lo que un individuo trata de lograr; es el objetivo o el fin de una acción”. (p. 217)

Las metas pueden tener varias funciones:

- Centrar la atención y la acción estando más atentos a la tarea
- Movilizan la energía y el esfuerzo
- Aumenta la persistencia
- Ayuda a la elaboración de estrategias

Muchinsky. (2002) nos indica que existe otra teoría relacionada con el establecimiento de las metas y definen varios factores que incrementan la motivación en las personas, dentro de esta teoría se postula que:

- Cuando más complicado sea el logro de una meta, mayor será el esfuerzo del individuo por conseguirla (grado de dificultad).
- Cuanto mejor definida esté la meta, el esfuerzo del individuo será mayor y será mejor su comportamiento (metas específicas).
- Cuanto mejor y más rápida sea la respuesta sobre el rendimiento del individuo en la consecución de las metas, más eficaz será el esfuerzo para su realización (retroalimentación).
- Cuanto más participación tenga el individuo en la definición de las metas mejor será su respuesta a la hora de solucionar problemas (participación)

Para que la fijación de metas sea útil éstas deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de alcanzar; la persona debe tener feedback constante para poder potenciar al máximo los logros de cada meta establecida.

Teoría X y teoría Y

Robbins y Coulter (2005) citando a McGregor proponen dos teorías: teoría X y teoría Y en las cuales menciona que la teoría X se presenta un punto de vista básicamente de aspecto negativo en las personas. De este modo los trabajadores con muy poca ambición, les disgusta de alguna manera trabajar y buscan la forma de evitar toda clase de responsabilidad por lo que se debe tener un control estricto para trabajar con eficiencia.

La teoría Y ofrece un punto de vista positivo, en este los trabajadores pueden dirigirse a sí mismos, acepta y realmente buscan tener responsabilidades, y consideran que el trabajo es una actividad natural.

Teoría de las expectativas

Siguiendo con Robbins y Coulter la teoría de las expectativas de Victor Vroom indica que una persona tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa que después del hecho se presentara el resultado dado y el atractivo que dé ese resultado para esta persona.

Esta teoría incluye tres variables o relaciones:

1. **Expectativa o vínculo entre el esfuerzo y el desempeño:** es la probabilidad percibida por la persona; que con cada cantidad de esfuerzo que éste ejerce producirá cierto nivel de desempeño.
2. **Medio o vínculo entre el desempeño y recompensa:** es aquel en que la persona cree que desempeñarse en cierto nivel es un medio para lograr el resultado deseado.
3. **Valencia o atractivo de la recompensa:** esta es la importancia que otorga la persona para el resultado o recompensa que se puede lograr en el trabajo.

Motivación en el trabajo

Arana (s/f) da a conocer que para motivar a las personas dentro de la organización es necesario proveerles ciertos estímulos para que adopte un determinado comportamiento deseado. Para esto se debe crear las condiciones adecuadas para que surja un determinado comportamiento deseado en las personas.

Se debe buscar canalizar todo el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de los objetivos que interesan dentro de la organización y a los trabajadores.

Para lograr todos los elementos necesarios para que el desempeño de los trabajadores sea óptimo y cree una motivación adecuada para el alcance de los objetivos de la organización, se pueden adecuar con la teoría Bifactorial de Herzberg.

Teoría Bifactorial de Herzberg

Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) nos indican que Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo

Esta teoría se define en dos factores que son:

Factores higiénicos o insatisfactorios

Estas son todas aquellas condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, tales como el salario, los

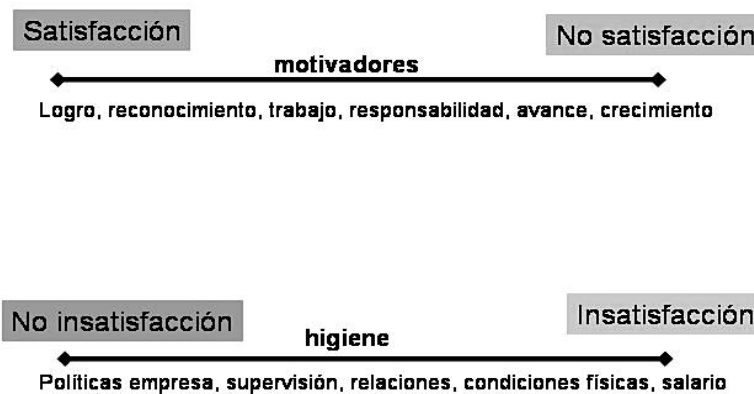
beneficios sociales, las políticas de la empresa, etc. Estos constituyen los factores tradicionalmente usados por todas las organizaciones para obtener la motivación de los empleados.

Factores motivadores o satisfactorios

Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y a los deberes relacionados con el puesto.

Son todos aquellos factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de toda la productividad en los niveles de la excelencia o superior a los niveles normales que se manejen dentro de la organización,

2 factores de Herzberg



Fuente: Herzberg, Jackson y Slocum (2005)

Teoría de Equidad de Adams

Gonzales (2006) indica que Adams formuló que el individuo busca siempre el camino para crear un equilibrio de ideas. Estableció que dentro de las organizaciones, los trabajadores realizan de una manera comparaciones entre lo que ellos aportan a la empresa (contribución) y lo que esta reporta a ello (retribución).

Los trabajadores crean comparaciones con los demás para verificar si las contribuciones y retribuciones son justas, para que si éstas no lo son, el trabajador procure modificarlas.

Este proceso puede producir:

- **Equidad:** cuando dentro de la organización la contribución y retribución es igual a la del otro compañero
- **Falta de equidad:** cuando dentro de las organizaciones la contribución y retribución son de una manera desigual.

Arana (S/F) determina cómo motivar para la productividad, puesto que se debe buscar el enriquecimiento del puesto buscando el incremento en que el empleado planifique, ejecute y evalúe su trabajo. Debido a que esto colabora para que el trabajador pueda realizar una actividad completa, mejorar su libertad e independencia, con el propósito de aumentar su responsabilidad y proporcionar una retroalimentación sana.

Para poder enriquecer el puesto de un trabajador se debe buscar:

- **Formar grupos de trabajo naturales:** cuando se crean las unidades de trabajo significa que las tareas que desempeña un empleado forman un todo identificable y significativo. Lo importante es que los empleados vean la importancia del trabajo realizado por el personal.
- **Combinar las tareas:** los encargados de las áreas deben tomar las tareas existentes y fraccionadas, y reunir las para formar un nuevo módulo de trabajo para el equipo de trabajo.
- **Establecer la responsabilidad hacia el cliente:** se debe establecer una relación directa entre los trabajadores y los clientes los cuales son los usuarios del producto o servicio que se brinde.
- **Ampliar los puestos verticalmente:** buscar cerrar la brecha entre los aspectos de hacer y controlar el puesto, y mejorar así la autonomía del empleado.
- **Abrir canales de retroalimentación:** buscar que los empleados no sólo estén conscientes que van bien en su desempeño sino cómo van cambiando periódicamente en una mejora continua.

Bomberos voluntarios de Guatemala

Mérida (2000) nos indica que el cuerpo voluntario de bomberos de Guatemala, es una entidad autónoma de servicio público, profesional, con un régimen de disciplina, personalidad jurídica y patrimonio propio.

Esta institución también es conocida como Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios, formada por un cuerpo de socorro para la ciudadanía guatemalteca que se encuentre en peligro o requiera auxilio. Ésta nació a consecuencia de un incendio de gran magnitud producido el 11 de agosto de 1951, que no pudo ser contenido por la antigua Guardia Civil; por tal motivo, el embajador de Chile en Guatemala Rodrigo Gonzales Allende promueve la creación del Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala.

Oficialmente fue fundado el 25 de abril de 1952. El lema de la institución es Disciplina, honor y abnegación.

La misión

Su misión es prestar su servicio a la población guatemalteca en forma ininterrumpida, las 24 horas del día, los 365 días del año, bajo la trilogía de su lema: disciplina, honor y abnegación, amparados por la ley orgánica, socorriendo a quien lo necesite, con el objetivo de salvaguardar la vida y proteger bienes.



Fuente: 4ta compañía de Bomberos Voluntarios

La visión

Continuando con Mérida indica que la visión es ser líder en las actividades de prevención, atención de emergencia y desastre en la República de Guatemala, fundamentando el profesionalismo de los hombres y mujeres que se encuentran en esta Institución, para que los mismos, sean capaces de asistir cualquier contingencia e integrando con la comunidad en la construcción de convivencia segura para que todo esto ayude la calidad de vida.



Fines y objetivos

Los objetivos y fines de esta institución son:

- Prevenir y combatir incendios
- Auxiliar a las personas y sus bienes en casos de incendios, accidentes y calamidades.
- Promover periódicamente campañas de educación y prevención.
- Prestar la colaboración que se le solicite por parte del estado y personas necesitadas en asuntos que sean materia de su competencia.
- Revisar y emitir certificados de seguridad.

Servicios

Los servicios prestados por esta institución en toda la república de Guatemala son:

- Patrulla especial de rescate.
- Técnicos en urgencias médicas.
- Técnico en Primeros Auxilios.
- Hombre rana.
- Técnico en combate de incendios forestales.
- Primeros respondedores en incidentes con materiales peligrosos.
- Brigada técnica en materiales peligrosos.
- Sistema de comando de incidentes.
- Rescate en estructuras colapsadas.



Fuente: 4ta compañía de Bomberos Voluntarios

Escala jerárquica

Dentro de esta Institución la escala jerárquica de los bomberos voluntarios se define de mayor a menor rango como lo presenta la siguiente imagen:

Caballeros Bomberos	3ª. Tercera Clase 2ª. Segunda Clase 1ª. Primera Clase
Galonistas	III Tres II Dos I Uno
Oficiales	3º. Subteniente de Bomberos 2º. Teniente de Bomberos 1º. Capitán de Bomberos
Mayores	Mayor 3 = Mayor de Bomberos Mayor 2 = Teniente Coronel de Bomberos Mayor 1 = Coronel de Bomberos



Fuente: bomberosvoluntariosdeguatemala.com

El Bombero Voluntario principia por honrar a las instalaciones tal cual si fuese su propio hogar, y se conduce dentro de ella con respeto hacia los demás con una disposición definida para prestar los servicios a que está obligado.

El lema de los bomberos es: Disciplina – Honor – Abnegación.

De acuerdo con todas aquellas teorías y estudios los cuales son nacionales e internacionales que fueron expuestos anteriormente, se puede evidenciar cuán importante es la motivación dentro los aspectos generales que nos envuelven dentro de la sociedad.

La motivación es una de las partes muy importante en la vida de las personas ya que esta nos ayuda a establecer las metas y como conseguirlas, para que cada una de las personas pueda llegar a la autorrealización, de haber culminado una meta establecida.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la sociedad guatemalteca en el transcurso de los años han incrementado de manera considerable los servicios de emergencias médicas, a raíz incendios, rescates, accidentes de tránsito, entre otros. Todo ello, como consecuencia del incremento de la población y a las necesidades que a ésta conlleva. Por ello se fomenta el Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios, para que todos aquellos servicios prestados por la institución sean de una manera profesional y eficiente, puesto que día a día se atiende a un número considerable de pacientes de cualquier índole. Cada año crece el número de personas que desean servir a su patria y hogar por tanto el papel que juegan los aspirantes a bomberos es de gran valor. Los aspirantes tienen que poseer en común la vocación, por el servicio al prójimo, muchas veces sacrificando sus fines de semana durante 10 largos meses, en los cuales estos abandonan familia, casa, trabajo, para dar lugar a esta noble labor.

Evidentemente los aspirantes sienten un llamado a ejercer la profesión de ser bombero, este llamado que poseen puede surgir de la motivación que pueda tener ya sea intrínseca o extrínseca. La motivación es todo aquello que impulsa, a las personas a intentar conseguir sus metas establecidas, por ello es de gran importancia la motivación que mueve a los aspirantes a ser bomberos.

Del mismo modo la motivación juega un papel importante en la situación actual que se vive, ya que este es uno de los medios a través de los cuales toda organización puede asegurar la permanencia de sus empleados, demostrando con ello su importancia hacia la organización.

Ante la situación actual, en la siguiente investigación se plantea lo siguiente:

¿Cuál es la motivación para elegir profesión de bombero?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Identificar la motivación para elección de la profesión de bombero

2.1.2 Objetivos Específicos

2.1.2.1 Identificar los principales factores que motivan a elegir la profesión de bombero.

2.1.2.2 Identificar si hay relación entre los factores que motivan a elegir la profesión de bombero, según sexo, edad, trabajo y estado civil.

2.2 Variables

- Motivación

2.3 Definición de Variables

2.3.1 Definición Conceptual

Motivación

Amaru (2009), indica que la motivación. Es una disposición, interés y voluntad de alcanzar o realizar una tarea o meta. Es decir que una persona motivada para el trabajo significa que muestra una inclinación favorable.

2.3.2 Definición Operacional

Motivación

La motivación es definida como todo aquello que impulsa a los individuos a intentar conseguir, mediante acciones, el logro de algún objetivo establecido, es decir, alcanzar metas, ya sean personales o de grupo. Para fines de esta investigación se pretende identificar aquellas motivaciones del grupo de aspirantes de la Escuela Nacional de Bomberos, Coon indica los tres factores importantes de la motivación los cuales son:

- Necesidad

Es el sentimiento ligado a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta, a satisfacer la tendencia, a la corrección de la situación de carencia.

- Impulso

Este es el deseo intenso que nos lleva hacer una cosa de manera inesperada o sin pensar, en las consecuencias que estas nos traerá.

- Meta

Esta es el final que se dirige a una acción u operación ya establecida previamente.

2.4 Alcances y Límites

El objetivo de esta investigación fue determinar las razones que motivan a las personas para elegir la profesión de bombero en Guatemala.

El grupo de sujetos tomados para la presente investigación fue 75 personas de la Escuela de Bomberos, ubicada en la ciudad de Guatemala, esto sin hacer distinción de edad, género, religión o trabajo. Una limitante para dicha investigación es que es aplicable únicamente en la institución en la cual se llevó a cabo dicha investigación.

2.5 Aporte

Para la institución como tal, deja un antecedente en el cual indique cuales son los factores motivacionales por lo que las personas elijen la profesión de bomberil y como estas se sienten motivadas al concluir con sus estudios dentro de la institución para la ayuda al prójimo.

El presente estudio proporcionará información para los alumnos de próximas generaciones de la carrera de Psicología Industrial u Organizacional, ya que puede ser fuente de consulta para diferentes investigaciones sobre el tema de bomberos en Guatemala.

Para lo sociedad en sí, ya que esta investigación pretende demostrar como la motivación es parte importante para esta increíble labor, también alentando a otras personas a unirse al cuerpo de bomberos y de esta manera contribuir con la sociedad.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó un grupo de aspirantes de la Escuela Nacional de Bomberos Voluntarios, Campus Central, la cual se encuentra ubicada en el Km 18.5 San Miguel Petapa Los Álamos.

El cuerpo Voluntario de Bomberos fue fundado el 15 de agosto de 1951 por el excelentísimo embajador de Chile Rodrigo Gonzales Allende, en la ciudad de Guatemala. Este empieza con una única unidad contra incendios que consistía en una bomba estacionaria adosada a una plataforma con ruedas y motor marca Dodge para accionarla. Su lema Disciplina – Honor – Abnegación.

Con el paso del tiempo el número de integrantes que ingresaba a las filas para prestar servicio como bombero se iba incrementando. Posteriormente se fundaría la Escuela Nacional de Bomberos de Guatemala.

Para el presente estudio se utilizó a la población completa de aspirantes los cuales se encuentran formándose en la escuela nacional de bomberos de Guatemala.

Las características específicas de los sujetos se detallaran a continuación:

3.1	Aspirantes a bomberos	Sexo masculino	Sexo femenino
Sujetos	75	60	15

3.2 Rango de edades			
Sexo	18-25	26-33	33-40
Femenino	10	5	
Masculino	30	22	8

3.3 Estado civil	
Soltero	casado
55	20

3.4 Situación Laboral	
No trabaja	Trabaja
20	55

3.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó para el presente estudio fue una escala tipo likert que mide básicamente los aspectos que motiva a los sujetos a escoger la profesión de bombero. Se define El instrumento consta de 15 ítems, en los que se miden los tres factores de la motivación (impulso, necesidad y meta) dicho instrumento fue elaborado por el autor de esta investigación.

A continuación se detalla cada uno de los factores que mide la motivación:

Factor	Pregunta
Impulso	1, 5, 7, 12 y 15
Necesidad	3, 6,8, 10, 11, 13
Meta	2,4, 9,14

Para responder dicho cuestionario los sujetos marcaron la importancia según su criterio que le da a cada una de las preguntas. La escala cuenta con 6 opciones de respuestas donde 1 significa nada importante y 6 muy importante.

La aplicación del instrumento fue de forma individual a cada sujeto no existiendo límite de tiempo para contestarlo.

3.3 Procedimiento

- Se seleccionó el tema de investigación
- Aprobación del tema por parte del Departamento de Psicología
- Se elaboró y validó el instrumento.
- Se solicitó al Director de la Escuela Nacional de Bomberos el permiso para aplicar el instrumento.
- Se aplicó el instrumento durante las horas de estudio de los aspirantes.
- El cuestionario se aplicó de forma individual, sin límite de tiempo para la resolución del mismo.
- Se tabularon e interpretaron los resultados obtenidos.
- Se realizó la discusión de resultados contrastándolos con estudios y teorías investigadas.
- Se plantearon las conclusiones y recomendaciones pertinentes.
- Se elaboró el informe final.

3.4 Tipo de investigación y Metodología Estadística

La presente investigación fue de tipo descriptiva ya que como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, etc. Este pretende medir o recoger información de manera independiente.

La metodología estadística utilizada, también descrita por Hernández, Fernández y Baptista, serán por medio de frecuencias y porcentajes, también medidas de tendencia central de la media de dispersión y la desviación estándar, la herramienta utilizada para dicho estudio fue a través del programa spss y excel.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla 4.1. Descriptivos Motivaciones del indicador Impulso

¿En qué medida son importantes para usted estas razones para elegir la profesión de bombero?		Nada importante ←			→ Máxima importancia			\bar{X} (σ)
		1	2	3	4	5	6	
M1	Servir a la comunidad	0	0	0	0	8 10.7%	67 89.3%	5.89 (.31)
M5	Arriesgar la vida por un desconocido	18 24%	16 21.3%	24 32%	15 20%	2 2.7%	0	2.56 (1.14)
M7	Vocación de servicio	0	0	4 5.3	11 14.7	19 25.3	41 54.7	5.29 (.91)
M12	Retribuir algo positivo a la comunidad	1 1.3%	9 12%	27 36%	21 28%	10 13.3%	7 9.3%	3.68 (1.17)
M15	Agradecimiento a Dios por todas las bendiciones recibidas	0	6 8%	18 24%	26 34.7%	15 20%	10 13.3%	4.06 (1.14)

En la tabla anterior se puede notar que las dos motivaciones que sobresalen con las medias más altas son: la M1 servir a la comunidad (con una media de 5.89) y M7 vocación de servicio (con una media 5.29), también son las que presentan las desviaciones estándar más bajas. La motivación valorada más baja valorada en esta muestra es la número 5 (Arriesgar la vida por un desconocido).

Tabla 4.2. Descriptivos Motivaciones del indicador Necesidad

¿En qué medida son importantes para usted estas razones para elegir la profesión de bombero?		Nada importante ←			→ Máxima importancia			\bar{X} (σ)
		1	2	3	4	5	6	
M3	Por tradición familiar	15 20%	13 17.3%	25 33.3%	10 13.3%	12 16%	0	2.88 (1.32)
M6	Porque es una moda	28 37.3%	27 36%	15 20%	4 5.3%	1 1.3%	0	1.97 (.96)
M8	Por sentir agradecimiento de las personas	19 25.3%	15 20%	26 34.7%	10 13.3%	5 6.7%	0	2.56 (1.19)
M10	El prestar servicio en horario nocturno	10 13.3%	12 16%	37 49.3%	12 16%	4 5.3%	0	2.84 (1.03)
M11	Ocupar mi tiempo en otras actividades	0	8 10.7%	23 30.7%	30 40%	11 14.7%	3 4	3.70 (.98)
M13	Impotencia en no poder salvar a un ser querido	0	4 5.3%	19 25.3%	25 33.3%	12 16%	15 20%	4.20 (1.18)

La mayoría de motivaciones de este indicador muestran medias bajas, con excepción del ítem 11 ocupar mi tiempo en otras actividades (con una media de 3.70) y el ítem 13 impotencia de no poder salvar a un ser querido (con una media de 4.20), es decir estas son las mejor valoradas como motivaciones importantes en esta muestra.

Tabla 4.3. Descriptivos Motivaciones del indicador Meta

¿En qué medida son importantes para usted estas razones para elegir la profesión de bombero?		Nada ←			→ Máxima			\bar{X} (σ)
		importante			Importancia			
		1	2	3	4	5	6	
M2	Deseo de aprender nuevas técnicas	20 26.7%	13 17.3%	18 24%	24 32%	0	0	2.61 (1.19)
M4	Crecimiento personal por esta profesión	6 8%	11 14.7%	31 41.3%	15 20%	12 16%	0	3.21 (1.13)
M9	Hacer algo distinto riesgoso, que no todos están dispuestos hacer	10 13.3%	16 21.3%	31 41.3%	15 20%	3 4%	0	2.80 (1.04)
M14	Por superación personal	0	15 20%	29 38.7%	22 29.3%	6 8%	3 4%	3.37 (1.02)

El grupo de motivaciones asociadas al indicador Meta muestran medias en torno a la zona media de la escala, tomando en cuenta que la escala va de 1 a 6. Las cuatro motivaciones que aquí se presentan muestran un comportamiento parecido. La motivación que sobresale un poco es la M14 superación personal (con una media de 3.37).

Tabla 4.4. Correlaciones entre motivaciones indicador impulso y variables demográficas

N = 75		edad	sexo	Status laboral	Estado civil	
M1	Servir a la comunidad	r	-.125	.043	-.208	-.378
		Sig. (bilateral)	.284	.713	.073	.001
M5	Arriesgar la vida por un desconocido	r	-.014	-.106	-.181	.021
		Sig. (bilateral)	.908	.366	.121	.856
M7	Vocación de servicio	r	-.330	.015	-.204	-.162
		Sig. (bilateral)	.004	.900	.079	.165
M12	Retribuir algo positivo a la sociedad	r	-.202	.006	-.243	-.041
		Sig. (bilateral)	.082	.961	.036	.725
M15	Agradecimiento a Dios por todas las bendiciones recibidas	r	.012	.029	-.283	-.062
		Sig. (bilateral)	.917	.803	.014	.597

Se presentan algunas relaciones estadísticamente significativas entre las variables demográficas y las motivaciones del indicador impulso. Se nota una correlación negativa entre la M12 retribuir algo positivo a la sociedad (con una media de $-.243$), M15 agradecimiento a Dios por las bendiciones recibidas (con una media de $-.283$) y la variable estatus laboral (sí trabaja 1, no trabaja 0). Por ser negativas están relacionadas con las personas que no trabajan.

La edad muestra relación con la M7 vocación de servicio (con una media de $-.330$), dicha relación es negativa, lo que indica que a mayor edad menos vocación de servicio y viceversa.

El estado civil (soltero 0, casado 1) se relaciona negativamente con la M1 servir a la comunidad (con una media de $-.378$), es decir los solteros tienen a servir más a la comunidad que los casados. El resto de motivaciones no presenta ninguna relación significativa.

Tabla 4.4. Correlaciones entre motivaciones indicador Necesidad y variables demográficas

N =75		edad	Sexo	Status laboral	Estado civil	
M3	Por tradición familiar	r	-.070	-.096	-.032	-.128
		Sig. (bilateral)	.551	.411	.785	.273
M6	Porque es una moda	r	.075	-.084	-.080	-.173
		Sig. (bilateral)	.524	.473	.494	.137
M8	Por sentir el agradecimiento de las personas	r	.223	.095	.081	.147
		Sig. (bilateral)	.055	.417	.490	.209
M10	El prestar servicio en horario nocturno	r	-.083	.020	-.065	-.112
		Sig. (bilateral)	.481	.867	.579	.337
M11	Ocupar el tiempo en otras actividades	r	-.007	.089	-.058	.088
		Sig. (bilateral)	.952	.449	.623	.450
M13	Impotencia en no poder salvar a un ser querido	r	-.401	-.057	.000	-.307
		Sig. (bilateral)	.000	.629	1.00	.007

El grupo de motivaciones del indicador necesidad, muestra dos relaciones significativas con la M13 impotencia en no poder salvar a un ser querido y las variables demográficas de edad (con la media -.401) y estado civil (con la media de -.307). Dichas relaciones son negativas, lo que indica que los de menor edad se muestran más importancia al sentir impotencia en no poder salvar a un ser querido. Y en el segundo caso los

solteros muestran mayor preocupación por esta motivación que los casados. El resto de motivaciones no presentan ninguna relación estadísticamente significativa.

Tabla 4.4. Correlaciones entre motivaciones indicador Meta y variables demográficas

N = 75		edad	sexo	Status laboral	Estado civil	
M2	Deseo de aprender nuevas técnicas	r	-.268	-.219	-.196	-.058
		Sig. (bilateral)	.020	.059	.091	.624
M4	Crecimiento personal por esta profesión	r	-.087	.006	-.127	.181
		Sig. (bilateral)	.457	.960	.277	.121
M9	Hacer algo distinto riesgoso, que no todos están dispuestos hacer	r	.132	.065	-.117	.058
		Sig. (bilateral)	.259	.582	.318	.619
M14	Por superación personal	r	.021	.118	-.134	.075
		Sig. (bilateral)	.857	.313	.250	.522

La única relación que se encuentra en este grupo de motivaciones, es entre la edad y la M2 deseo de aprender nuevas técnicas (con la media de -.268). Dicha motivación es negativa, lo que indica que a mayor edad menos deseo de aprender nuevas técnicas y viceversa. El resto de motivaciones no presenta ninguna relación estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En Guatemala en los últimos años ha aumentado el interés por pertenecer al cuerpo de Bomberos Voluntarios de Guatemala, los aspirantes son parte importante de este cuerpo de socorro el cual busca la ayuda al prójimo. Por ello, la motivación juega papel importante para la elección de esta carrera, puesto que las personas necesitan tener voluntad y perseverancia debido a la serie de actividades que se desarrollan a diario. En este sentido, es conveniente hacer una comparación con los resultados de la presente investigación y los estudios tanto nacionales como internacionales, así como la teoría para determinar la relación con el presente estudio.

Partiendo del objetivo principal de la presente investigación, el cual era identificar la motivación para elección de la carrera de bombero en Guatemala, en los resultados se encontró que la motivación para ejercer dicha carrera está enfocada en: servicio a la comunidad, puesto que cada aspirante que busca ejercer esta profesión sin lugar a dudas poseen cualidades como: el altruismo y la empatía, ambas buscan resolver una necesidad, o bien satisfacer una expectativa; de tal manera, que tanto como el que presta el servicio como quien lo recibe puedan sentirse satisfechos y agradados. Por ello, ser un bombero no sólo se necesita tener entusiasmo en servir a los demás, sino también la voluntad y la perseverancia para prepararse profesionalmente. Lo anterior coincide con Valiente (2010) quien afirma en su estudio que cuando los motivos son los adecuados, los adolescentes se trazan objetivos concretos y se esfuerzan por alcanzarlos. En este sentido, de acuerdo a lo antes mencionado, cuando una persona decide integrarse al cuerpo de bomberos, su motivación está claramente enfocada en servir a su comunidad incondicionalmente, por lo que este sentimiento los apasiona y les permite ser constantes en su preparación profesional que los lleva a alcanzar su meta.

Asimismo, además de servir a la comunidad los otros factores principales que motivan a los aspirantes en la elección de la profesión de ser bombero, se encontraron: la vocación de servicio, ocupar el tiempo en otras actividades, la impotencia de no poder salvar a un ser querido y la superación personal. Lo anterior coincide con Amaru, Robbins, Coulter, Valera, Jones y Huerta (2009) quienes afirman que la motivación se

deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente, lo cual indica que ésta se ve influida por los impulsos, las necesidades y las metas; con relación a ello, en los resultados presentados se pudo observar que los impulsos se ven reflejados en que los aspirantes les motiva servir a la comunidad, además que a lo largo de su vida han tenido la vocación de servicio. Las necesidades se ven reflejadas en que las personas buscan ocupar su tiempo en otras actividades y la impotencia hacia no poder salvar a un ser querido; por último las metas se ven reflejadas en que los aspirantes a través de esta vocación buscan su superación personal.

De acuerdo a lo antes mencionado, en el presente estudio se relacionó los impulsos con la variable estatus laboral, revelando que las personas que no trabajan, no están motivadas a que su labor sea para retribuir algo positivo a la sociedad; asimismo, no existe un factor que los motive a tener que estar agradecidos a Dios por las bendiciones recibidas; lo cual indica que estas personas no encuentran razones que los impulse a actuar en busca de satisfacer estos aspectos. De la misma manera, la variable impulso se relacionó con la edad de los aspirantes para determinar si a través de ésta, cada una de las personas presentan la vocación hacia el servicio; entre los resultados se encontraron que mientras más grandes de edad son los aspirantes, existe una menor vocación de servicio; este dato es preocupante en el presente estudio puesto que, las personas de mayor edad son las que regularmente deberían de dar el ejemplo hacia la motivación y satisfacción de ejercer esta labor, la cual requiere compromiso pero sobretodo voluntad. En base a ello, Saquic (2010) entre sus conclusiones establece que tanto las instituciones como las personas mayores que laboran en ella, juegan un papel muy importante en la preparación de los jóvenes, ya que en sus manos está el animar o desanimar a los estudiantes para que continúen con su formación académica. En este sentido, en la presente investigación se considera de gran importancia este aspecto, debido a que la cualidad de la vocación, debe ser promovida constantemente en los aspirantes por la naturaleza de su trabajo, la cual busca ser sincera y solidaria; por ello, las personas de mayor edad por la madurez que poseen, son las más indicadas para estimular dicha motivación hacia la vocación en los aspirantes.

Un dato interesante en la presente investigación al momento de comparar el estado civil con el impulso, se presenta que los aspirantes solteros están mayormente motivados a servir a la comunidad que las personas que están casadas; esto se debe a que a las personas que están solteras no tienen mayores compromisos familiares y disponen de un mayor tiempo para servir a los demás; por el contrario, las personas casadas presentan mayores compromisos familiares y por consiguiente no disponen del tiempo necesario para servir a su comunidad, puesto que prefieren invertir su tiempo en la familia. Con relación a ello, actualmente muchas entidades promueven actividades voluntarias enfocadas a jóvenes que no posean compromisos familiares, debido a que ser soltero genera mayor compromiso, responsabilidad y disciplina en estas actividades; en esta línea el estudio realizado por De León (2009) indica que se deben promover actividades voluntarias que genere mayor responsabilidad en los jóvenes ya que esto, los motiva a ser considerados más responsables que los demás. Sin embargo, es importante señalar que la Compañía de Bomberos Voluntarios tome estas medidas en cuenta, no sólo para los aspirantes solteros, sino también para los aspirantes casados, quienes también muchas veces tienen la vocación y la motivación pero requieren mayor accesibilidad en la realización de diversas actividades y la disponibilidad de los horarios.

Por otro lado, en el presente estudio se comparó el indicador de necesidad con las variables demográficas en las cuales la edad y el estado civil fueron las más notorias, indicando una relación negativa hacia la impotencia de salvar a un ser querido; es decir, que las personas de menor edad muestran mayor interés al sentirse impotentes hacia no poder salvar a un ser querido y en consecuencia eligen la profesión de ser bombero, con el propósito de adquirir conocimientos que ayuden al momento de presentarse una emergencia. Asimismo, en la variable de estado civil, se muestra que los aspirantes solteros presentan mayor motivación de ejercer esta profesión, por la preocupación que les genera la incapacidad de no poder salvar a un ser querido, en oposición a las personas casadas quienes no muestran esa motivación en relación a ese aspecto. En base a lo anterior, Soler (2007) indica que la motivación nos empuja a actuar, a posicionarnos, a decidirnos y a proseguir con nuestros esfuerzos por conseguir un objetivo concreto. En consecuencia ésta es el producto de la activación y de la

satisfacción de nuestras motivaciones predominantes en los grandes polos de nuestra existencia: trabajo, familia, tiempo libre, relaciones sociales y desarrollo personal. Esto coincide con los resultados anteriormente mencionados donde una motivación es el impulso claro que lleva a una persona a tomar una decisión específica, con el objetivo de satisfacer una necesidad; en este caso, los aspirantes además de servir a su comunidad buscan, a través de su profesión ayudar a su familia en alguna emergencia que se pueda presentar y con ello lograr una satisfacción personal.

Del mismo modo, se comparó el indicador de meta con las variables demográficas en las cuales, la más sobresaliente fue la edad; esto muestra que a mayor edad en los aspirantes existe un menor deseo de aprender nuevas técnicas; esto se debe a que las personas presentan cierto temor hacia los cambios, a lo desconocido, a cometer errores y a que no puedan ser exitosos en la labor que desempeñan. Por ello, de acuerdo con Saquic (2010) en su estudio recomienda buscar nuevas técnicas que mejoren el rendimiento y la motivación de los estudiantes para que el proceso de aprendizaje sea más efectivo y dinámico. Con relación a esto, en la presente investigación coincide en que sería valioso que en la institución se promovieran planes o bien talleres que motiven a los aspirantes a enriquecer sus conocimientos, esto con el propósito de incentivar el desarrollo de habilidades, competencias y aptitudes que beneficien la labor que éstos desempeñan.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado es importante el papel que juega la motivación en la elección de la profesión de bombero, puesto que este es un servicio que exige un espíritu emprendedor y perseverante, indispensables para tratar humanamente a los demás; es decir, actuar de tal manera que los actos sean percibidos con satisfacción por parte de los ciudadanos y con ello cumplir los compromisos adquiridos. La motivación que éstos presenten será indispensable para superar todos los obstáculos que por naturaleza de su profesión deben enfrentar.

VI. CONCLUSIONES

- En base a las mediciones de los distintos factores que se establecieron en el instrumento, se encontró que el principal factor que motiva a los aspirantes a elegir la profesión de ser bombero es la vocación de servicio, por lo que a éstos los motiva que a través de su trabajo logren satisfacer las necesidades e intereses de su comunidad.
- Se identificó que los principales factores que motivan a los bomberos a seguir esa profesión son: impulso, necesidad y meta. En el factor impulso, el elemento que más se destaca en la motivación de los aspirantes se encuentra en servir a su comunidad; por lo tanto, se determina que en ellos prevalecen los valores de empatía, servicio y altruismo; los cuales son de gran importancia para esta noble labor. En los factores de necesidad y meta, los elementos que más motivan a los aspirantes en la elección de esta carrera son: la impotencia de no poder salvar a un ser querido y la superación personal; esto indica que las personas toman la decisión de elegir esta profesión, porque muchas veces en su familia se enfrentan a diversas emergencias y éstos no saben actuar por la falta de conocimientos y técnicas para resguardar la vida de la persona, en base a esto, buscan su superación personal y al mismo tiempo dar un aporte positivo a la sociedad que necesita de los mismos.
- En cuanto a los aspectos de edad y trabajo, el estudio muestra que la vocación de servicio indica que a mayor edad menos vocación de servicio existe, dado que las responsabilidades en función de tiempo y trabajo son mayor que las de una persona sin compromisos.
- En cuanto al estado civil y género de los aspirantes muestran una mayor motivación, responsabilidad y arraigo hacia la institución, en contraste con los casados quienes por presentar mayores responsabilidades familiares no pueden brindar mayor tiempo al ejercicio de esta profesión.

VII. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones presentadas anteriormente se recomienda:

- Al Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios, promover campañas en las cuales se presente información contundente, sobre los propósitos de esta labor y los requisitos necesarios para ejercer esta profesión, esto con el fin de motivar e incentivar a todas las personas en la elección de esta noble vocación.
- Buscar diversos medios de comunicación para presentar a la comunidad la manera en que los bomberos laboran y ayudan a las personas durante una emergencia, esto con el propósito de concientizar e invitar a la comunidad a colaborar con éstos cuando lo necesiten. Asimismo, es oportuno dar a conocer las funciones, la dedicación y el esfuerzo que los bomberos ponen al momento de ejercer su trabajo para que la población aprenda a valorar esta labor.
- Crear escuelas de enseñanza no sólo para personas que están preparándose para ejercer la carrera de bomberos, sino también para el público en general interesado en conocer más sobre la institución y aprender técnicas básicas de primeros auxilios que ayuden a tomar medidas efectivas en un momento de emergencia familiar.
- Seguir inculcando valores de servicio y empatía en los aspirantes, puesto que con ello se evitará de alguna manera que éstos, piensen que el ser bombero es una moda o bien, una actividad que deba ser reconocida y renombrada en la sociedad; por el contrario promover en ellos un espíritu de colaboración y ayuda al prójimo sin esperar nada a cambio.
- Buscar nuevas alternativas para ampliar los horarios en la institución y con ello brindar mayores facilidades para que las personas que se encuentran casadas o bien comprometidas puedan ejercer esta labor sin obstáculos; con esto se pretende que estas personas se encuentren mayormente motivadas y su rendimiento sea eficiente, creando al mismo tiempo, mayor responsabilidad hacia el servicio que se presta a la comunidad.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A., Robbins, S., Coulter, M., Varela, R., Jones, G., Huerta, J. (2009). *Administración: un empresario competitivo* (2ª Ed.) México, DF.: Editorial Pearson Educación
- Arana, W. (s/f). *Motivación y productividad*. Recuperado de: <http://www.sht.com.ar/archivo/liderazgo/motivaprodu.htm>
- Atencio, Y., Carruyo, G. y Fernández, A. (2010). *Análisis de la motivación laboral de los empleados en la empresa Soluciones Laborales C.A*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Barboza, L., Leon, D. y Ocando, A. (2008). *Análisis de la motivación laboral del personal del departamento de servipago de la empresa Enelven 5 de Julio*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Barrera, S. (2010). *Motivación del personal y su incidencia en el desempeño en la empresa Sistemas Metálicos*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado en: <http://biblio2.url.edu.gt/F/NV99MJNJCGGL3XIEV7PEEQ6UBESIRIR9HMXRBL35BM2R3QS34YT-18382?func=service&doc library=URL01&doc number=000145905&line number=0001&func code=WEB-SHORT&service type=MEDIA>
- Bomberos Voluntarios (S/F). *Benemérito cuerpo de Bomberos Voluntarios de Guatemala*. Recuperado en: <http://www.bomberosvoluntariosdeguatemala.com/> el 14 de abril de 2013
- Cárdenas, A., Mariño, C. y Rincón, D. (2009). *Análisis de la motivación laboral de los trabajadores del Consorcio Venezolano de Industrias Aeronáuticas y Servicios Aéreos (CONVIASA) en la Estación Maracaibo*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Chóliz, M. y Heredia, E. (1994). *Manual de Motivación y Emoción* (1ª Ed.) Valencia, España: Editorial Promolibro
- Coon, D. (2005). *Psicología*. (10ª Ed.) Mexico: International Thompson Editores, S.A.
- De León, J. (2009). *Factores que motivan a los jóvenes de primer año universitario de las facultades de ciencias económicas y humanidades de la universidad Rafael Landívar*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado en:

http://biblio2.url.edu.gt/F/NV99MJNJCGGL3XIEV7PEEQ6UBESIRIR9HMXRBL35BM2R3QS34YT-18305?func=service&doc_library=URL01&doc_number=000129057&line_number=0001&func_code=WEB-SHORT&service_type=MEDIA

Del Cid, A. (2010). *Motivaciones de personas que laboran en un centro de llamadas para trabajar en un horario nocturno*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado en:

http://biblio2.url.edu.gt/F/NV99MJNJCGGL3XIEV7PEEQ6UBESIRIR9HMXRBL35BM2R3QS34YT-18490?func=service&doc_library=URL01&doc_number=000145929&line_number=0001&func_code=WEB-SHORT&service_type=MEDIA

Gonzales, C. (2011). *Factores que influyen en la motivación de los trabajadores del departamento de servicio al cliente*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado en:

http://biblio2.url.edu.gt/F/NV99MJNJCGGL3XIEV7PEEQ6UBESIRIR9HMXRBL35BM2R3QS34YT-18567?func=service&doc_library=URL01&doc_number=000150405&line_number=0001&func_code=WEB-SHORT&service_type=MEDIA

Gonzales, M. (2006). *Habilidades directivas* (1ª. Ed.) España: Editorial Innovación y Cualificación, S.L.,

González, C. (2010). *Estrategias gerenciales del directivo y motivación al logro en las instituciones públicas*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.

Harris, J. (2009). *Motivación y compromiso organizacional en las universidades privadas*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J (2005). *Administración un enfoque basado en competencias*. (10ª Ed.) Mexico: Editorial Thompson.

Hernandez, C. (2000). *La motivación y el trabajo en equipo, Escuela Nacional de Salud Pública*. Cuba.

Hernandez, I. y Rene, S. (2009). *Liderazgo y motivación en las instituciones hospitalarias públicas y privadas Colombo – Venezolanas*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª. Ed.) México: MacGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. DE C.V.

- Hoffman, E. (2009). Abraham Maslow: vida y enseñanzas de la psicología humanista (1ª. Ed.) Barcelona, España: Editorial Kairós, S.A.
- Jimenez, P. (2007). *Manual de Recursos Humanos* (1ª Ed.) Madrid, España: Editorial ESIC.
- Lopez , J. (2002) *Fundamentos de la dirección de empresas* (5ª. Ed.) Madrid, España: Ediciones Rialps, S.A.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y Práctica en Recursos Humanos, Habilidades directas* (1ª. Ed.) Alemania: Ediciones GRIN.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (1ª. Ed.) Madrid, España: Ediciones Díaz Santos, S.A.
- McDaniel, C. y Gates, R. (2005). *Investigación de Mercados* (6ª. Ed.) México: Editorial Thompson.
- Mendoza, C. (2008). *Motivación laboral y satisfacción laboral en los empleados de las empresas prestadora de salud*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Merida, A. (2000). *Manual de Instrucción Bomberil, Cuerpo de Bomberos Voluntarios* (7ª Ed.) Guatemala: Editorial Piedra Santa.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo* (7ª. Ed) México: Editorial Thompson.
- Negrón, M. (2008). *Poder discriminatorio de la motivación en la predicción del rendimiento académico de los estudiantes*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Petri, H. y Gover, J. (2006), *Motivación teoría, investigación y aplicaciones* (5ª Ed.) Mexico: Editoria Thompson.
- Publicaciones Vértice S.L. (2008). *Manual Retribución de Personal* (1ª. Ed.) Málaga, España: Editorial Vértice.
- Reeve, J. (1994). *Motivacion y Emocion* (1ª. Ed.) Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.
- Robbins, P. y Coulter, M. (2005) *Administración* (8ª. Ed.) Mexico: Editorial Pearson Educación.
- Rosada, P. (2012) *Relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Recuperado en:
http://biblio2.url.edu.gt/F/NV99MJNJCGCL3XIEV7PEEQ6UBESIRIR9HMXRBL35BM2R3QS34YT-19150?func=service&doc_library=URL01&doc_number=000163587&line_number=0001&func_code=WEB-SHORT&service_type=MEDIA

Santiago, G. (2011). *Técnicas creativas de enseñanza para la motivación del estudiante*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala

Saquic, R. (2010). *Nivel de motivación en estudiantes que trabajan*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado en:
http://biblio2.url.edu.gt/F/NV99MJNJCGCL3XIEV7PEEQ6UBESIRIR9HMXRBL35BM2R3QS34YT-18528?func=service&doc_library=URL01&doc_number=000139843&line_number=0001&func_code=WEB-SHORT&service_type=MEDIA

Soler, X. (2007) *Pura motivación 16 leyes universales del éxito y la felicidad* (2ª Ed) Barcelona, España: Alienta Editorial

Valero, J. (1989). *La escuela que yo quiero* (1ª. Ed.) México, D.F: Editorial Progreso, S.A. DE C.V.

Valiente, C. (2010). *Motivación en adolescentes que alcanzan el éxito escolar*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado en:
http://biblio2.url.edu.gt/F/NV99MJNJCGCL3XIEV7PEEQ6UBESIRIR9HMXRBL35BM2R3QS34YT-18343?func=service&doc_library=URL01&doc_number=000139844&line_number=0001&func_code=WEB-SHORT&service_type=MEDIA

Woolfolk, A. (S/F). *Psicología educativa* (9ª. Ed.) Ohio, EE.UU: Editorial Pearson.

ANEXOS

Escala

Sexo M F

trabaja SI NO

Estado Civil _____

Edad _____

El presente Cuestionario es únicamente para conocer las motivaciones por las cuales eligen la profesión de ser bombero. Se le pide sinceridad en las respuestas y si alguna no está clara no dude en preguntar al encuestador. Debe Marcar con una X en el cuadro de su elección según la importancia que para usted tiene ese aspecto. 1 significa nada importante y 6 significa muy importante.

	¿En qué medida ha sido importantes estas razones para escoger la profesión de ser bombero	1	2	3	4	5	6
1	Servir a la comunidad						
2	Deseo de aprender nuevas técnicas						
3	Por tradición familiar						
4	Crecimiento personal por esta profesión						
5	Arriesgar la vida por un desconocido						
6	Porque es una moda						
7	Vocación de servicio						
8	Por sentir el agradecimiento de las personas						
9	Hacer algo distinto, riesgoso y adrenalínico y que no todas las personas están dispuestas a hacerlo						
10	El prestar servicio en horario nocturno						
11	Ocupar mi tiempo en otras actividades						
12	Retribuir algo positivo a la sociedad						
13	Impotencia de no poder ayudar a salvar la vida de un ser querido						
14	Por superación personal						
15	Agradecimiento a dios por todas las bendiciones que se nos han dado						

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de motivos por los cuales ser bombero
Autor:	Julio Humberto de León Coronado
Año:	2013
Administración:	individual
Duración:	10 minutos
Aplicación:	aspirantes de la escuela nacional de bomberos
Juicio de expertos:	Lic. Manuel Arias
Material:	cuestionario
Reactivos:	<p>El instrumento consta de 15 preguntas, se utilizar una escala de likert, las cuales se divide por los factores de la motivación de la siguiente manera por impulso preguntas por necesidad preguntas por cumplir una meta, se medirá de la siguiente manera: En la cual 1 significa nada importante y 6 muy importante.</p>
Objetivo:	<p>Identificar cuáles son los motivantes por los que las personas eligen la profesión de ser bombero</p> <p>Los factores a establecer son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Necesidad• Impulso• Meta