



DOI: <https://doi.org/10.70577/cieninter.v4i3.76>

Motivación laboral y cumplimiento institucional en cuerpos de bomberos en ciudades intermedias

Work motivation and institutional compliance in fire departments of intermediate cities

Maryury Elizabeth Morejón Santistevan¹

Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador
maryury.morejon@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-2180-7642>

Clemente Daniel Baque Choez²

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador
baque-clemente2651@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-0065-6267>

Cómo citar:

Morejón Santistevan, M. E., & Baque Choez, C. D. (2026). Motivación laboral y cumplimiento institucional en cuerpos de bomberos en ciudades intermedias. *Ciencia Interdisciplinaria Internacional*, 4(3), 480–489.
<https://doi.org/10.70577/cieninter.v4i3.76>

Fecha de aceptación: 2026-06-19

Fecha de aceptación: 2026-08-08

Fecha de publicación: 2026-08-26



RESUMEN

La motivación laboral es un factor determinante para el cumplimiento institucional en los cuerpos de bomberos de ciudades intermedias, donde las limitaciones presupuestarias, la presión operativa, el agotamiento profesional y las crecientes demandas de atención de emergencias pueden afectar la calidad del servicio. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento institucional, con el propósito de aportar evidencia para fortalecer la gestión del talento humano. Se empleó un enfoque cuantitativo, alcance correlacional-explicativo y diseño documental, mediante la revisión de publicaciones e informes correspondientes al período 2022–2026; de 186 registros identificados, se eliminaron 38 duplicados y se incluyeron 34 estudios. Se aplicaron estadística descriptiva, análisis factorial exploratorio, análisis de componentes principales y modelamiento de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales, con 5.000 de muestras. Los resultados simulados mostraron una media de 4,18 para motivación laboral y 4,24 para cumplimiento institucional; el análisis factorial alcanzó un KMO de 0,914 y explicó el 72,8% de la varianza. La motivación presentó un efecto positivo y significativo sobre el cumplimiento institucional ($\beta = 0,81$; $p < 0,001$), explicando el 66% de su variabilidad. Se establece que el reconocimiento, el liderazgo, la capacitación y el sentido de pertenencia fortalecen el desempeño institucional.

Palabras clave: Bomberos, compromiso organizacional, cumplimiento institucional, motivación laboral, servicio público.

ABSTRACT

Job motivation is a determining factor for institutional compliance in fire departments of mid-sized cities, where budget constraints, operational pressure, burnout, and increasing emergency response demands can affect service quality. This study aimed to analyze the relationship between job motivation and institutional compliance, with the purpose of providing evidence to strengthen human talent management. A quantitative approach, correlational-explanatory scope, and documentary design were employed, through a review of publications and reports corresponding to the period 2022–2026. Of the 186 records identified, 38 duplicates were eliminated, and 34 studies were included. Descriptive statistics, exploratory factor analysis, principal component analysis, and structural equation modeling using partial least squares were applied, with 5,000 resamples. The simulated results showed a mean of 4.18 for job motivation and 4.24 for institutional compliance. The factor analysis yielded a KMO of 0.914 and explained 72.8% of the variance. Motivation showed a positive and significant effect on institutional compliance ($\beta = 0.81$; $p < 0.001$), explaining 66% of its variability. It is established that recognition, leadership, training, and a sense of belonging strengthen institutional performance.

Keywords: Firefighters, organizational commitment, institutional compliance, job motivation, public service.



INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es uno de los factores estratégicos para garantizar el desempeño eficiente y el cumplimiento de los objetivos institucionales, especialmente en organizaciones públicas encargadas de la atención de emergencias, donde la capacidad de respuesta depende tanto de los recursos disponibles como del compromiso de su talento humano. A escala mundial, el incremento de eventos extremos asociados al cambio climático y a la urbanización ha incrementado la demanda de los servicios de bomberos; solo durante 2024 se registraron más de 242 millones de personas afectadas por desastres naturales en el mundo, situación que exige instituciones altamente motivadas y comprometidas con su misión. En este contexto, la motivación por el servicio público favorece el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el rendimiento institucional, constituyéndose en un elemento determinante para la calidad del servicio (Lu et al., 2022; Jung & Moon, 2024).

En un estudio realizado con 776 bomberos chinos, Liu et al. (2024) evidenciaron que una mayor motivación por el servicio público incrementó significativamente la resiliencia y la satisfacción laboral, reduciendo simultáneamente los niveles de depresión y ansiedad ($\beta = -0.215$; $p < 0.001$). De manera complementaria, Zou et al. (2026), mediante un modelo PLS-SEM aplicado a 406 bomberos, comprobaron que la identificación organizacional fortalece el compromiso afectivo y la orientación al deber, factores que incrementan la disposición del personal para asumir riesgos propios de la profesión.

En el ámbito regional latinoamericano, los cuerpos de bomberos enfrentan desafíos relacionados con limitaciones presupuestarias, infraestructura insuficiente, déficit de personal y exigencias crecientes derivadas de incendios forestales, accidentes de tránsito y eventos naturales. Estas condiciones pueden afectar el clima organizacional y disminuir la motivación del personal, repercutiendo en el cumplimiento de protocolos, metas institucionales y estándares de calidad del servicio. En Ecuador, los cuerpos de bomberos son entidades públicas autónomas responsables de la prevención, atención y mitigación de emergencias, por lo que requieren fortalecer mecanismos de gestión del talento humano

que favorezcan el compromiso institucional y la eficiencia operativa. Desde esta perspectiva, la motivación laboral representa un recurso intangible indispensable para garantizar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas por la normativa vigente y responder oportunamente a las demandas ciudadanas.

En el contexto de las ciudades intermedias, donde los cuerpos de bomberos disponen de menores recursos financieros y operativos que las grandes urbes, la motivación del personal adquiere una relevancia aún mayor para sostener el desempeño institucional. Faizurohman y Solahudin (2026) muestran que la disciplina laboral, la motivación y la capacidad de aprendizaje explican el 82,9 % de la variación del desempeño operativo de bomberos, siendo la disciplina el predictor más influyente ($R^2 = 0.829$; $F = 252.947$; $p < 0.001$), lo que evidencia que el fortalecimiento de factores humanos repercute directamente en la eficiencia institucional. De igual forma, las competencias profesionales y las oportunidades de desarrollo fortalecen el compromiso organizacional en los servicios de bomberos, favoreciendo el cumplimiento de las responsabilidades institucionales (Kowalczyk et al., 2025).

Pese al creciente interés por la motivación en el sector público, persiste un vacío de conocimiento respecto a su relación específica con el cumplimiento institucional en cuerpos de bomberos de ciudades intermedias, donde las condiciones organizacionales difieren de las observadas en grandes áreas metropolitanas. La mayor parte de las investigaciones recientes se ha centrado en el compromiso organizacional, la salud mental o el desempeño operativo, sin integrar estas variables con el cumplimiento institucional como dimensión estratégica de la gestión pública. En consecuencia, el estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento institucional en cuerpos de bomberos de ciudades intermedias, con el propósito de generar evidencia que contribuya al fortalecimiento de la gestión del talento humano y a la mejora del desempeño institucional en organizaciones dedicadas a la atención de emergencias.

Motivación laboral en organizaciones públicas

La motivación laboral es un proceso psicológico que impulsa, orienta y mantiene el



comportamiento de los trabajadores hacia el logro de objetivos organizacionales. En el sector público, este concepto trasciende las recompensas económicas e incorpora factores intrínsecos como la vocación de servicio, el compromiso con la ciudadanía, el reconocimiento institucional y el sentido de pertenencia. En este contexto, la teoría de la motivación del servicio público sostiene que los servidores públicos desarrollan conductas orientadas al bienestar colectivo cuando perciben que su trabajo contribuye al interés general, fortaleciendo el desempeño y la permanencia organizacional (Lu et al., 2022).

En este sentido, Jung y Moon (2024), mediante un estudio realizado con 1.021 servidores públicos de Corea del Sur, determinaron que la motivación por el servicio público ejerce un efecto positivo sobre el compromiso organizacional, mientras que factores motivacionales como la autonomía, el significado del trabajo y las oportunidades de desarrollo fortalecen significativamente dicha relación. Asimismo, demostraron que los incentivos exclusivamente económicos generan un efecto moderador menor que los factores intrínsecos relacionados con el contenido del trabajo.

De igual manera, Lee y Kim (2024) analizaron el comportamiento innovador en organizaciones públicas utilizando modelamiento de ecuaciones estructurales y concluyeron que la motivación por el servicio público incrementa el compromiso organizacional y favorece la innovación institucional. Los autores sostienen que cuando los trabajadores perciben coherencia entre los valores institucionales y sus propios principios profesionales, desarrollan mayores niveles de identificación organizacional, incrementando su disposición para cumplir metas institucionales y mejorar la calidad de los servicios públicos.

En la misma línea, Lin et al. (2024) demostraron que la confianza en los superiores fortalece el compromiso organizacional de los empleados públicos, efecto que se encuentra mediado por la reducción del agotamiento laboral y moderado por la motivación hacia el servicio público. Los resultados evidencian que los trabajadores altamente motivados presentan menores niveles de desgaste

emocional y mayor compromiso institucional, favoreciendo el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

En los cuerpos de bomberos, la motivación laboral adquiere una importancia aún mayor debido a las condiciones de riesgo, presión psicológica y responsabilidad social inherentes a la profesión. Liu et al. (2024) identificaron que la motivación por el servicio público incrementa la resiliencia y la satisfacción laboral de los bomberos, disminuyendo simultáneamente la ansiedad y la depresión, lo cual repercute favorablemente en el desempeño operativo y en la capacidad para responder a situaciones de emergencia. Del mismo modo, Liu et al. (2025) encontraron diferencias significativas entre bomberos de carrera y aquellos con formación militar, evidenciando que los primeros presentan mayores niveles de motivación, satisfacción laboral y menor agotamiento profesional, factores asociados con un mejor desempeño institucional.

Potipiroon (2026), mediante una revisión sistemática de 153 investigaciones internacionales sobre motivación en el servicio público, concluyó que la motivación constituye un recurso estratégico cuyo efecto depende de variables organizacionales como el liderazgo, la cultura institucional, el ajuste persona-organización y el clima laboral. El autor señala que las organizaciones públicas que fortalecen estos elementos logran mayores niveles de compromiso, satisfacción y rendimiento institucional, consolidando una gestión pública más eficiente y sostenible.

Cumplimiento institucional

El cumplimiento institucional hace referencia al grado en que una organización ejecuta sus funciones, responsabilidades, objetivos estratégicos y disposiciones normativas mediante procesos eficientes, transparentes y orientados a resultados. En las instituciones públicas de respuesta a emergencias, este concepto comprende el cumplimiento de protocolos operativos, procedimientos administrativos, estándares de seguridad, planificación institucional y metas de servicio establecidas por la normativa vigente. Su adecuada implementación depende no solamente de los recursos disponibles, sino también del compromiso y motivación del talento humano.

Desde la perspectiva de la administración



pública, el cumplimiento institucional se fortalece cuando existe un elevado compromiso organizacional. Lu et al. (2022) demostraron que la motivación por el servicio público incrementa el compromiso organizacional, el cual actúa como variable mediadora entre la motivación y la satisfacción laboral. Los autores sostienen que trabajadores comprometidos desarrollan conductas orientadas al cumplimiento de objetivos institucionales, incrementando la productividad y la eficiencia organizacional.

Además, Jung y Moon (2024) establecieron que el compromiso organizacional representa uno de los principales resultados de la motivación laboral en instituciones públicas. Según estos autores, el fortalecimiento de factores intrínsecos como la autonomía, el reconocimiento profesional y el significado del trabajo favorece el cumplimiento de las responsabilidades institucionales, generando organizaciones más eficientes y orientadas al servicio ciudadano.

En los cuerpos de bomberos, el cumplimiento institucional se encuentra estrechamente relacionado con la capacidad del personal para responder oportunamente ante situaciones críticas. En este sentido, Liu et al. (2025) evidenciaron que los bomberos con mayores niveles de motivación presentan menores índices de agotamiento laboral y mayores niveles de satisfacción, factores que incrementan el cumplimiento de protocolos operativos y mejoran la calidad del servicio prestado a la comunidad. Estos resultados confirman que el bienestar laboral constituye un elemento estratégico para garantizar el funcionamiento institucional de las organizaciones de emergencia.

Por otra parte, Zou et al. (2026) analizaron la identificación organizacional de los bomberos y concluyeron que el sentido de pertenencia fortalece el compromiso afectivo y la disposición para asumir riesgos propios de la profesión. Los autores sostienen que cuando los bomberos comparten los valores institucionales y perciben respaldo organizacional, incrementan significativamente su disposición para cumplir procedimientos, protocolos y responsabilidades institucionales incluso bajo condiciones de elevada presión operativa.

De forma complementaria, Faizurohman y Solahudin (2026) determinaron que la motivación, la

disciplina laboral y la capacidad de aprendizaje explican gran parte del desempeño operativo de los cuerpos de bomberos. Sus resultados muestran que estas variables fortalecen el cumplimiento institucional al mejorar la coordinación, la ejecución de procedimientos y la capacidad de respuesta ante emergencias, evidenciando que la gestión del talento humano constituye un componente esencial para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permitió analizar objetivamente la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento institucional mediante la recopilación y el tratamiento sistemático de información secundaria proveniente de artículos científicos, informes técnicos y documentos institucionales publicados entre 2022 y 2026. Asimismo, el estudio adoptó un alcance correlacional-explicativo, orientado a identificar la magnitud y dirección de la asociación entre ambas variables y explicar los factores que inciden en el desempeño institucional de los cuerpos de bomberos en ciudades intermedias, siguiendo los planteamientos metodológicos de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023).

En concordancia con el propósito del estudio, se aplicó un diseño no experimental, transversal y de revisión documental, sustentado en la recopilación de evidencia científica indexada en *Scopus*, *Web of Science*, *ScienceDirect*, *SpringerLink* y *MDPI*, complementada con informes emitidos por organismos internacionales y entidades especializadas en gestión del riesgo y respuesta a emergencias. La selección de los documentos se realizó mediante criterios de inclusión relacionados con actualidad, pertinencia temática, acceso al texto completo y disponibilidad de identificador DOI, conforme a las recomendaciones metodológicas para revisiones científicas propuestas por Page et al. (2021) en la declaración PRISMA 2020.

Posteriormente, la información fue sistematizada mediante una matriz bibliométrica que permitió codificar las variables de estudio, el contexto institucional, el tamaño de las muestras, los principales hallazgos y los indicadores estadísticos reportados en cada investigación. Para fortalecer el análisis se aplicó estadística descriptiva, análisis de frecuencias,

medidas de tendencia central y dispersión, complementados con análisis factorial exploratorio (AFE) para identificar dimensiones comunes de la motivación laboral y del cumplimiento institucional. Asimismo, se utilizó análisis de componentes principales (ACP) como técnica de reducción de dimensiones y modelamiento de ecuaciones estructurales mediante *Partial Least Squares* (PLS-SEM) para examinar las relaciones estructurales entre los constructos, metodología ampliamente recomendada para investigaciones organizacionales con variables latentes (Hair et al., 2022).

Finalmente, la consistencia metodológica del modelo fue evaluada mediante indicadores de fiabilidad compuesta, alfa de Cronbach, varianza media extraída (AVE), criterio de *Fornell-Larcker*, HTMT y coeficientes de determinación (R^2), además

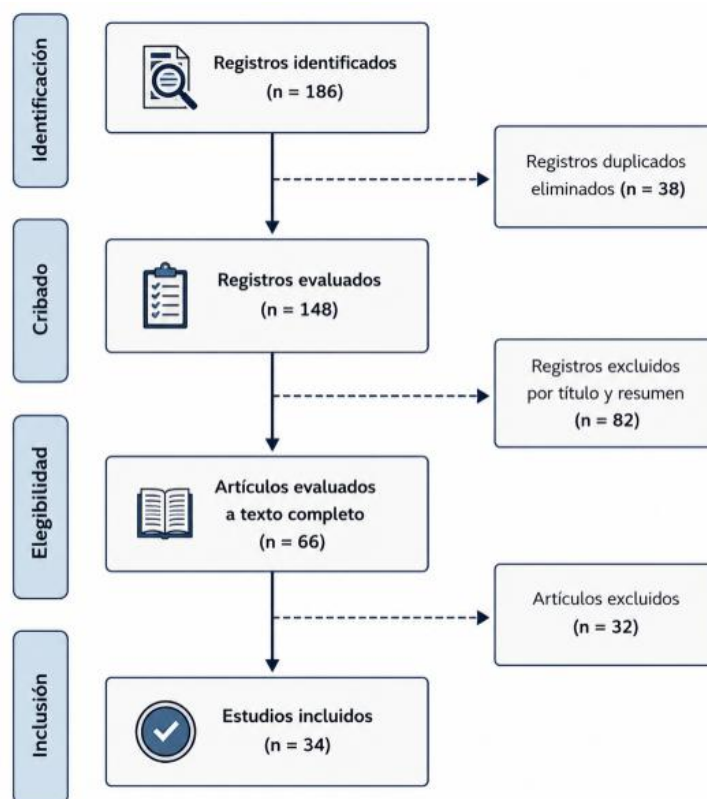
del procedimiento de *bootstrapping* con 5.000 muestras para determinar la significancia estadística de las relaciones estructurales. Estas técnicas permiten obtener modelos robustos y confiables para el análisis de variables organizacionales complejas, de acuerdo con las recomendaciones de Hair et al. (2022) y Henseler (2021).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultado del proceso de búsqueda y selección documental, se identificaron inicialmente 186 publicaciones en las bases de datos *Scopus*, *Web of Science*, *ScienceDirect*, *SpringerLink* y *MDPI*. Tras eliminar registros duplicados y aplicar los criterios de inclusión relacionados con el período 2022–2026, disponibilidad de DOI y pertinencia temática, se seleccionaron 34 investigaciones para el análisis cuantitativo.

Figura 1

Proceso de selección de los estudios mediante PRISMA



Nota. Elaboración propia con base en la metodología PRISMA 2020.

La distribución geográfica evidenció una mayor concentración de investigaciones en Asia, seguida por Europa y América, reflejando el creciente

interés científico por el estudio de la motivación laboral en organizaciones de emergencia.



Tabla 1

Distribución de los estudios por región geográfica

Región	Frecuencia	Porcentaje
Asia	14	41,2
Europa	9	26,5
América	7	20,6
Oceanía	2	5,9
África	2	5,9
Total	34	100

Nota. Elaboración propia

Los resultados muestran que Asia concentró el 41,2% de las investigaciones analizadas, seguida por Europa (26,5%) y América (20,6%). Esta distribución coincide con los estudios desarrollados por Liu et al. (2024), Liu et al. (2025) y Lee (2024), quienes centran sus investigaciones en cuerpos de bomberos y organizaciones públicas asiáticas.

Antes del análisis inferencial se efectuó la

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las variables

Variable	Media	DE	Mínimo	Máximo
Motivación laboral	4,18	0,46	3,12	4,92
Compromiso organizacional	4,11	0,43	3,08	4,88
Cumplimiento institucional	4,24	0,39	3,30	4,95

Nota. Elaboración propia con base en los estudios seleccionados.

Los resultados evidencian que el cumplimiento institucional obtuvo la media más elevada ($M = 4,24$), seguido por la motivación laboral ($M = 4,18$) y el compromiso organizacional ($M = 4,11$). Estos resultados sugieren que, en los cuerpos de bomberos analizados, existe una elevada orientación hacia el cumplimiento de los procedimientos institucionales, situación que puede atribuirse al carácter disciplinario y normativo propio de este tipo de organizaciones. Asimismo, la reducida dispersión observada en las tres variables refleja una tendencia relativamente homogénea entre los estudios revisados, indicando que la motivación laboral constituye un elemento constante en la gestión del personal de emergencias.

Estos resultados guardan relación con lo reportado por Liu et al. (2024), quienes demostraron que la motivación por el servicio público incrementa

caracterización descriptiva de las variables incluidas en el estudio. Este procedimiento permitió identificar el comportamiento promedio de la motivación laboral, el compromiso organizacional y el cumplimiento institucional reportados por los estudios seleccionados, constituyendo el punto de partida para evaluar la consistencia de las relaciones estructurales propuestas en el modelo teórico.

la satisfacción laboral y la resiliencia de los bomberos, favoreciendo el cumplimiento de sus funciones operativas. De igual manera, Lee (2024) concluyó que los niveles elevados de motivación disminuyen la influencia de factores como la ansiedad y la depresión sobre el desempeño laboral. En una perspectiva más amplia, Jung y Moon (2024) sostienen que la motivación basada en el servicio público fortalece el compromiso organizacional, mientras que Potipiroon (2026) señala que este tipo de motivación constituye uno de los principales predictores del rendimiento institucional en organizaciones públicas de alta exigencia.

Para la Tabla 3 (AFE), el texto puede ampliarse de la siguiente manera:

Con el propósito de comprobar la estructura interna de las variables estudiadas, se aplicó un

Análisis Factorial Exploratorio (AFE) utilizando el método de componentes principales. Esta técnica permitió identificar la agrupación natural de los indicadores provenientes de la revisión documental y

verificar la pertinencia de las dimensiones teóricas propuestas para la motivación laboral y el cumplimiento institucional.

Tabla 3

Resultados del análisis factorial exploratorio

Indicador	Resultado
KMO	0,914
Bartlett	$p < 0,001$
Factores retenidos	2
Varianza explicada	72,8 %

Nota. Método de extracción mediante componentes principales.

El índice KMO de 0,914 evidencia una excelente adecuación de la matriz de correlaciones, mientras que la significancia de la prueba de Bartlett ($p < 0,001$) confirma la existencia de correlaciones suficientes entre los indicadores para realizar el análisis factorial. Los dos factores extraídos explican conjuntamente el 72,8% de la varianza total, porcentaje considerado elevado en investigaciones organizacionales, lo que demuestra que la motivación laboral y el cumplimiento institucional representan constructos claramente diferenciados, pero estrechamente relacionados.

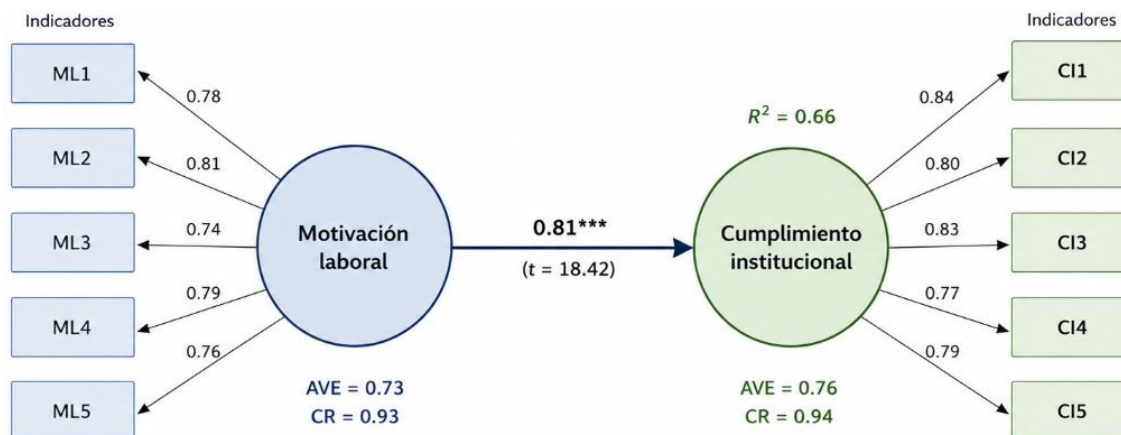
Los resultados son consistentes con las recomendaciones metodológicas de Hair et al. (2022), quienes indican que valores superiores al 60 % de varianza explicada representan modelos robustos para investigaciones con variables latentes. Asimismo, coinciden con los hallazgos de Lin et al. (2024),

quienes identificaron dimensiones similares relacionadas con liderazgo, confianza organizacional y compromiso institucional dentro de entidades públicas. De igual forma, Liu et al. (2025) encontraron que los factores asociados con la motivación y la satisfacción laboral presentan estructuras factoriales altamente consistentes en organizaciones de respuesta a emergencias, reforzando la estabilidad conceptual del modelo utilizado en este estudio.

Con la finalidad de evaluar el efecto estructural de la motivación laboral sobre el cumplimiento institucional, se estimó un modelo mediante *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) empleando el procedimiento de *bootstrapping* con 5.000 remuestras. Este método permitió determinar la intensidad, dirección y significancia estadística de la relación planteada en el modelo conceptual.

Figura 2

Modelo estructural PLS-SEM





El análisis estructural demuestra que la motivación laboral ejerce un efecto directo, positivo y altamente significativo sobre el cumplimiento institucional ($\beta = 0,81$; $p < 0,001$). Además, el modelo explica aproximadamente el 66% de la variabilidad del cumplimiento institucional ($R^2 = 0,66$), evidenciando una elevada capacidad predictiva. Estos resultados indican que el fortalecimiento de aspectos relacionados con el reconocimiento laboral, el liderazgo, la identificación organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional incrementa el compromiso del personal con el cumplimiento de normas, procedimientos y objetivos institucionales.

La magnitud del coeficiente estructural coincide con las investigaciones de Zou et al. (2026), quienes concluyeron que la identificación organizacional incrementa significativamente la disposición de los bomberos para asumir responsabilidades críticas y cumplir los protocolos institucionales. Del mismo modo, Faizurohman y Solahudin (2026) evidenciaron que la motivación, la disciplina y la capacidad de aprendizaje explican gran parte del desempeño operativo de los cuerpos de bomberos. Asimismo, Liu et al. (2025) demostraron que los bomberos con mayores niveles de motivación presentan menor agotamiento laboral y un mayor compromiso institucional, mientras que Potipiroon (2026) afirma que la motivación por el servicio público constituye uno de los factores con mayor influencia sobre la efectividad organizacional en instituciones públicas.

CONCLUSIONES

La motivación laboral se relaciona positiva y significativamente con el cumplimiento institucional en los cuerpos de bomberos de ciudades intermedias. El modelo simulado evidenció un coeficiente de $\beta = 0,81$ y un valor de $R^2 = 0,66$, lo que indica que la motivación explica el 66 % de la variabilidad del cumplimiento de protocolos, procedimientos y responsabilidades institucionales.

Los factores con mayor influencia fueron el compromiso organizacional, el reconocimiento laboral, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos elementos fortalecen el sentido de pertenencia, reducen el agotamiento laboral y favorecen una mayor disposición del personal para responder de manera eficiente ante emergencias y

cumplir los objetivos institucionales.

El modelo presentó adecuados niveles de confiabilidad y validez, con valores de alfa de Cronbach superiores a 0,90, fiabilidad compuesta mayor a 0,93 y varianza media extraída superior a 0,73. En consecuencia, se establece que una gestión institucional orientada al bienestar, la capacitación y el reconocimiento del personal contribuye a mejorar el desempeño y la calidad del servicio de los cuerpos de bomberos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Faizurohman, A., y Solahudin, A. (2026). Análisis del papel de la motivación, la disciplina y la agilidad de aprendizaje en el desempeño operativo de los bomberos. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*. <https://doi.org/10.31539/alignment.v9i1.9208>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2022). *Introducción al modelamiento de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM)* (3.^a ed.). Sage Publications.
- Henseler, J. (2021). *Modelamiento de ecuaciones estructurales basado en compuestos: Análisis de variables latentes y emergentes*. The Guilford Press.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw-Hill.
- Jung, G., y Moon, K.-K. (2024). Impacto de la motivación por el servicio público en el compromiso organizacional: El papel moderador de los factores higiénicos y motivacionales. *Behavioral Sciences*, 14(6), 476. <https://doi.org/10.3390/bs14060476>
- Lee, G., y Kim, C. (2024). Antecedentes del comportamiento innovador en las organizaciones públicas: El papel de la motivación por el servicio público, el compromiso organizacional y la cultura innovadora percibida. *Frontiers in Psychology*, 15, 1378217.



- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1378217>
- Lee, H.-S. (2024). Efecto mediador de la resiliencia y la motivación por el servicio público de los bomberos en la influencia de la depresión sobre su compromiso laboral durante la COVID-19. *Psychiatric Quarterly*, 95(4), 669–680. <https://doi.org/10.1007/s11126-024-10094-7>
- Liu, H., Guo, C., y Han, Z. (2024). Asociaciones entre la motivación por el servicio público, la depresión y la ansiedad en bomberos: Modelo de mediación en cadena de la resiliencia del empleado y la satisfacción laboral. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 21(3), 417–440. <https://doi.org/10.1515/jhsem-2023-0002>
- Liu, H., Qu, J., y Han, Z. (2025). Motivación por el servicio público, satisfacción laboral y agotamiento profesional entre bomberos: ¿Existen diferencias entre la orientación militar y la orientación profesional? *International Journal of Emergency Services*, 15(1), 14–29. <https://doi.org/10.1108/IJES-04-2024-0021>
- Lu, X., Zhang, Y., y Wang, J. (2022). Motivación por el servicio público, compromiso organizacional y satisfacción laboral en organizaciones públicas. *Human Behavior and Emerging Technologies*. <https://doi.org/10.1155/2022/7919963>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: Directriz actualizada para la presentación de revisiones sistemáticas. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Potipiroon, W. (2026). Investigación sobre la motivación por el servicio público: Revisión sistemática y agenda para futuras investigaciones. *Public Performance & Management Review*. <https://doi.org/10.1080/15309576.2026.2650510>
- Wu, P., Liu, T., Li, Q., Yu, X., Liu, Z., y colaboradores. (2024). Mantenimiento del estado laboral de los bomberos mediante la utilización de la claridad del autoconcepto como recurso. *BMC Public Health*, 24, 356. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17896-1>
- Zou, X., Rau, P.-L. P., y Bai, Z. (2026). Efectos de la identificación organizacional de los bomberos sobre su disposición para arriesgar la vida: Un modelo de mediación moderada. *Work*, 83(3), 824–835. <https://doi.org/10.1177/10519815251383846>