

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Motivación del Servicio Público: Características de estudiantes de
posgrados de MAP en Ecuador.

PROYECTO INTEGRADOR

Previo la obtención del Título de:

Economía con Mención en Administración de Empresas

Presentado por:

Derian Alexander Villamar Castro

GUAYAQUIL - ECUADOR

Año: 2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos quienes esperan algo bueno de mí. Espero que estén orgullosos tanto como yo.

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos van dirigido a mi tutor de tesis, por permitirme ser parte de esta investigación, por su apoyo y dedicación; a todas las instituciones que prestaron sus instalaciones y personal para llevar a cabo esta investigación, a la ESPOL por llenarme de los conocimientos necesarios para llevar a cabo esto.

Muy especialmente a mis padres y a Dios por ser pilares fundamentales en mi crecimiento moral y ético.

DECLARACIÓN EXPRESA

“Los derechos de titularidad y explotación, me corresponde conforme al reglamento de propiedad intelectual de la institución; *Derian Alexander Villamar Castro* doy mi consentimiento para que la ESPOL realice la comunicación pública de la obra por cualquier medio con el fin de promover la consulta, difusión y uso público de la producción intelectual”

Derian Villamar Castro

EVALUADORES

.....
MsC. Mariela Perez Moncayo

PROFESOR DE LA MATERIA

.....
PhD. Pedro Zanzzi Diaz

PROFESOR TUTOR

RESUMEN

Esta investigación tiene como principal objetivo medir las características morales y éticas de los estudiantes de la maestría en administración pública de varias universidades ecuatorianas. Introduciendo la teoría de la Motivación del Servicio Público se trata de explicar por qué un individuo decide hacer del servicio público una carrera profesional. Estudios previos han contribuido con escalas de medición que promovieron la investigación y validación de los conceptos teóricos aplicados a la realidad en este campo de la economía. Con la muestra obtenida hemos utilizado varias herramientas estadísticas tales como: la diferencia de medias de dos muestras y análisis de correlación. A partir de los resultados obtenidos, contribuimos con la caracterización del perfil moral y ético promedio de un individuo que ha decidido dedicarse al servicio público.

Palabras Clave: *Servicio Público, Administración Pública, Gobernanza, Motivación Intrínseca.*

ABSTRACT

The main objective of this research is to measure the moral and ethical characteristics of the students of the master's degree in public administration of several universities at the level of Guayas, Ecuador. First, I define the theory of Public Service Motivation and give an explanation about why an individual decides to make public service a professional career. Previous studies have contributed with measurement scales that promoted research and validation of the theoretical concepts applied to reality in this field of economics. I have used some statistical tools such as: the difference between two samples means and analysis of correlation. We contribute with the characterization of the profile of an individual who has decided to dedicate his life to the public service.

Keywords: *Public Service, Public Administration, Governance, Intrinsic Motivation.*

ÍNDICE GENERAL

EVALUADORES.....	5
RESUMEN.....	I
<i>ABSTRACT</i>	II
ÍNDICE GENERAL	III
ABREVIATURAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE Anexos.....	1
CAPÍTULO 1.....	2
1. Introducción	2
1.1 Descripción del problema	4
1.2 Justificación del problema	6
1.3 Objetivos.....	7
1.3.1 Objetivo General	7
1.3.2 Objetivos Específicos.....	7
1.4 Marco teórico.....	7
1.4.1 Motivación del Servicio Público.....	8
1.4.2 Altruismo	11
1.4.3 Conducta prosocial	12
1.4.4 Organización e Instituciones	12
1.4.5 Cultura Organizacional	13
1.5 Variables a considerar en el instrumento de medición.	13
CAPÍTULO 2.....	18
2. Metodología	18

2.1	Tipo de Investigación.....	18
2.2	Etapas de la Investigación.....	18
2.2.1	Descripción y análisis de antecedentes	18
2.2.2	Revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico.....	18
2.2.3	Desarrollo del diseño de la Investigación.....	19
2.2.4	Población	20
2.2.5	Muestra	20
2.2.6	Instrumento de medición.....	21
2.2.7	Técnicas y herramientas.....	22
CAPÍTULO 3.....		23
3.	Resultados Y ANÁLISIS	23
3.1	Características de la población.....	23
3.1.1	Diferencias en el Sexo	26
3.1.2	Diferencia entre carreras.....	26
3.1.3	Diferencia en el ingreso	27
3.1.4	Edades y nivel de educación	28
CAPÍTULO 4.....		30
4.	Conclusiones Y RECOMENDACIONES.....	30
4.1	Conclusiones.....	30
4.2	Recomendaciones.....	31
BIBLIOGRAFÍA.....		33
ANEXOS.....		36

ABREVIATURAS

ASPA	American Society for Public Administration
EE.UU.	Estados Unidos de América
ESPAE	Graduate School of Managment
ESPOL	Escuela Superior Politécnica del Litoral
MAP	Máster en Administración Pública
MBA	Master en Administración de Empresas
MSP	Motivación del Servicio Público
ONG	Organización no Gubernamental
UCSG	La Universidad Católica Santiago de Guayaquil,
UNEMI	La Universidad Estatal de Milagro
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1. Distribución de las edades de los estudiantes de MAP	45
Figura 3.2 Distribución de los salarios en estudiantes de MPA	49
Figura 3.3 Correlación de la variable Cercanía con Dios y la edad	50
Figura 3.4 Correlación entre Deber Cívico y la Edad	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Distribución del Sexo	45
Tabla 3.2 Distribución de la dependencia laboral	45
Tabla 3.3 Distribución de estudiantes de la muestra	45
Tabla 3.4 Distribución de salarios (intervalos)	46
Tabla 3.5 Medias de las Variables del PSM	46
Tabla 3.6 Coeficiente de correlación de las variables del MSP	46
Tabla 3.7 Test de Shapiro-Wilk de normalidad.....	47
Tabla 3.8 Test de Wilcoxon y Mann-Whitney de dos muestras	47
Tabla 3.9 Test de Wilcoxon y Mann-Whitney de dos muestras (MPA).....	48
Tabla 3.10 Relación del sueldo con las variables de MSP	49
Tabla 3.11 Relación de la edad con las variables de MSP	50
Tabla 3.12 Relación del nivel de educación con las variables de MSP.	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Ítems por Subescalas de Motivación del Servicio Público, Perry (1996)	36
Anexo 2 Ítems por Subescalas de Motivación del Servicio Público (1997).....	38
Anexo 3 Ítems por subescala basado en Naff y Crum 1999	40
Anexo 4 Instrumento de medición.	41
Anexo 5 Documentos de respaldo para ejecución de encuestas	43
Anexo 6 Respaldo de la ejecución de encuestas en UNEMI	44

CAPÍTULO 1

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realizó para caracterizar al funcionario que labora para el Estado ecuatoriano, considerando particularidades desde otras realidades, principalmente de los EEUU. Esta necesidad surge debido al cuidado y celo con que se debe administrar los recursos públicos de manera que se reduzcan las probabilidades de ocurrencia de actos de corrupción y reducción de la eficiencia, con la consiguiente pérdida de credibilidad en el gobierno y la generación de desconfianza en el sistema democrático, por parte de los ciudadanos.

En los últimos años se han presenciado varios cambios en la solidez y la confianza de los ciudadanos en el gobierno y las instituciones que esta conforma. Desde finales del último siglo hasta la fecha se ha conocido muchos casos de corrupción por parte de funcionarios del sector público en relación con el manejo de los recursos del estado. Según el instituto demográfico (CEDATOS) solo Rafael Correa terminó en el 2013 con un nivel de aceptación de más del 50% en su gestión desde Jaime Roldós Aguilera, que para el 2018 tuvo el mismo final que sus homólogos. Aunque ellos solo representan el poder ejecutivo, estos son referentes en todo el sistema de gobernanza.

El decaimiento de la aprobación del gobierno se debe principalmente a la credibilidad de sus autoridades y a su ética más que el desempeño de su gestión. Por esto es importante crear un concepto sólido de lo que es la ética en el servicio público que vaya acorde a las necesidades sociales actuales. Este llamado debe referirse principalmente la forma de estimular a los individuos a formar parte del servicio público para contrarrestar los problemas de la falta de ética en el sector público y el comportamiento de las autoridades del sistema gubernamental.

El compromiso que deben asumir los funcionarios públicos con el servicio gubernamental está asociado a la capacidad de identificarse con características morales como el sacrificio personal y el interés común, las cuales son las que

encaminan el comportamiento humano en estas condiciones. Para aquellos que consideran la motivación del servicio público como mecanismo de dirección del esfuerzo laboral y comportamiento humano creen que es primordial para obtener buenos rendimientos dentro de un sistema burocrático sólido y eficaz.

La teoría principal de la motivación del servicio público considera que uno de los elementos principales en la motivación del altruismo viene dado por la capacidad intrínseca del interés propio que surge del individuo. Asumimos que -así como en las teorías económicas tradicionales- el comportamiento y los incentivos del individuo se ven designado por el interés propio y que acoplado a esta teoría son las instituciones las encargadas de identificarlos.

Mediante la siguiente investigación trataremos de aclarar los distintos motivos por los que un individuo busca ser parte del servicio público y el comportamiento en general de un funcionario del gobierno. Comprenderemos el concepto de motivación del servicio público, comportamiento prosocial y altruismo al mismo tiempo que compararemos las cualidades de los estudiantes del posgrado de administración pública.

En el primer capítulo se describen todas las inmediaciones del proyecto, su importancia y el impacto que tendría en la sociedad, así como la descripción de los conceptos importantes que el lector necesita conocer para entrar en el contexto de la teoría de la motivación del servicio público. Estas definiciones enmarcaran las conclusiones de la investigación y no pueden usarse en otro contexto ya que cumplen únicamente a responder las interrogantes bajo el mismo enfoque. Es decir, en alguna otra corriente que adapte los mismos conceptos abordados aquí, los resultados a partir de esta investigación pueden no tener la misma interpretación, sin embargo, pueden ser útiles en tanto el investigador así lo considere.

El segundo capítulo describe el proceso de obtención de datos, las herramientas y el instrumento de medición utilizado para llegar al objetivo de la investigación. En

este capítulo encontramos la descripción de los métodos estadísticos, conceptuales y descriptivos utilizados para el tratamiento de los datos.

En el capítulo tres se muestran los resultados del trabajo de campo con las herramientas estadísticas para la interpretación de los resultados. En esta investigación nos hemos enfocado en brindar una interpretación descriptiva de los estudiantes de administración pública de distintas instituciones evaluado bajo distintos enfoques, principalmente con variables demográficas. Esto basado en investigaciones previas sobre las posibles diferencias que pueden surgir a partir de alguna variable propia de la muestra.

En el capítulo cuatro se describirán las conclusiones de la investigación, así como las recomendaciones de esta. Aquí se determinarán los aportes de la publicación y el resumen de todos los resultados, además del cumplimiento de los objetivos.

Todo el trabajo realizado aquí responde a la teoría de la motivación del servicio público y los aportes generados contribuirán a la corriente de dicha teoría adaptada a los cambios culturales del país.

1.1 Descripción del problema

El alto nivel de corrupción desatado desde el 2016 luego de que se hiciera pública la entrega de sobornos a funcionarios del sector público en el caso “Odebrecht” (CNN Español, 2017) en América Latina conllevó a una búsqueda constante de nuevos sucesos que revelen la fragilidad del sector público. Hasta noviembre del 2018, se había contabilizado un aproximado de 70.000 millones de dólares como perjuicios para la sociedad ecuatoriana entre corrupción y malas adjudicaciones de obras Campaña (2018). En las entidades gubernamentales esto trae consigo problemas sistémicos además de un incremento en la desconfianza de los ciudadanos ecuatorianos sobre la carrera política. Debiera ser que aquellos departamentos de las entidades del estado posean la capacidad parcial o completa de identificar, diferenciar y contratar a aquellos individuos que deciden optar por la carrera pública como un medio para ayudar a la sociedad de los que tienen otro tipo de intereses.

Nos interesa conocer las características morales que son comunes entre nuestros funcionarios y construir un perfil sobre aquello que vislumbre la capacidad de ser un servidor. Este proyecto tiene como finalidad principal reconocer y analizar las características morales y éticas (civismo, sacrificio, altruismo, honestidad, valores, etc.) que influyen en una persona para decidir optar por una profesión ligada al servicio público. Trata también de esclarecer cuánto es la importancia que tiene cada aspecto moral de la persona en sus decisiones laborales medidas bajo una escala propuesta por otros investigadores.

Esto resolverá la incertidumbre de los contratistas y hacedores de políticas públicas en el sistema estatal sobre quien posee el perfil idóneo para ser parte del sector público poniendo en práctica sus aptitudes de servidor a la sociedad.

Necesitamos reconocer a los individuos con una mayor relación a actitudes altruistas y generosas para restablecer las actitudes y labor del sistema público y no solo de las personas y empezar con el cambio que merece el estado. La motivación de un individuo para tomar una decisión que defina el rumbo de su vida profesional dependerá de ciertas cualidades que ha venido cultivando desde su juventud además de ciertas aptitudes y conocimientos (Perry & Wise, 1990, pág. 367). Las actitudes son características representativas del entorno en el que fuimos criados, también sirven para definir el accionar del individuo frente a alguna situación (Mintzberg, 1993). Por este lado, podemos comprender el concepto de motivación y adaptarlo al contexto laboral para discernir las actitudes generales de un individuo que optó por el servicio público como profesión.

Una muy particular distinción planteada por (Wright, 2007) asegura que el deseo de un individuo de pertenecer a una institución pública debe surgir del impulso de querer ayudar a los demás desde su puesto de trabajo. Es decir, este individuo se compromete con los fines de la institución más que de los de su ocupación. Ya que mientras una es la que define la predisposición de trabajar y a compartir los ideales de la entidad, la otra es la que está estrechamente ligado al esfuerzo y compromiso que pone el individuo.

Esta investigación comprende a varias universidades en Ecuador, y es un tema que podría interesar a muchos académicos y políticos de distintas áreas ya que puede derivar en otros temas de estudio como corrupción en el sector público, modalidades de contratación en el sistema público, comportamiento organizacional y conducta social. Este tema puede fácilmente expandirse a una mayor muestra con recursos disponibles.

La necesidad de conocer a los ofertantes del mercado laboral: actitudes y conocimientos es tarea de todos los empleadores del sistema nacional. En el caso de las empresas estatales, la rigurosidad de contratación debiera ser proporcional a los beneficios que ellas ofertan. Las formas de identificación, planeación, control y análisis del comportamiento dentro de las organizaciones son procesos que se deben llevar a cabo para mantener la eficiencia como una parte del trabajo. Por este motivo, es importante que existan investigaciones referentes a la identificación de talentos y del estudio dentro de las organizaciones políticas.

1.2 Justificación del problema

Es necesario conocer y definir los conceptos del servicio público como la base de una teoría dispuesta a mostrar los motivos por los cuales un individuo se encuentra dispuesto a trabajar y servir a su entorno y que además encuentre satisfacción en ello.

Es importante enmarcar conceptualmente las motivaciones intrínsecas en un individuo por hacer servicio público y exhibir los aspectos racionales involucrados en dicha motivación.

Muchas veces el concepto de servicio público se lo asocia al trabajo que realiza un funcionario estatal; sin embargo, no consiste únicamente en el estudio de la burocracia y su eficiencia sino también en ciertos aspectos filosóficos y económicos detrás del individuo íntegro como parte de una sociedad.

Esta entrega contribuirá a la sociedad haciéndole conocer los aspectos generales que determinan a nuestros funcionarios y a categorizarlos de más a menos altruismo posean en su comportamiento. Ya que no se asemeja al estudio de la administración privada, donde la eficiencia del trabajador se determina a partir de la voluntad y objetivos planteados propios además del puesto del trabajo que ocupe.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Definir los rasgos principales de un estudiante de posgrado que ha decidido ser parte del servicio público mediante una encuesta que mide algunos aspectos morales y éticos para crear un perfil de un empleado del sector público destacado.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Crear una encuesta que recopile las características morales y éticas contenidas dentro del marco de la investigación basada en investigaciones previas
- Encuestar estudiantes de maestría de administración pública.
- Identificar y clasificar las variables más representativas entre el grupo de variables de interés.

1.4 Marco teórico

En esta sección introduciremos los conceptos más relevantes de la teoría de la Motivación del Servicio Público según la corriente que empezó en 1990 con la primera publicación de Perry y Wise. Seguido de aquello definiremos cada una de las variables de la MSP que surgen como una forma de validación de la teoría en la vida real. Estas variables fueron tomadas de Perry (1996), Perry (1997) y Naff y Crum (1999), esto con la intención de cerrar el espacio entre la teoría y la evidencia

empírica. Una vez definido cada uno de los conceptos basados en la teoría, procederemos con la interpretación y validación de los resultados esperados.

A continuación, los conceptos:

1.4.1 Motivación del Servicio Público

El servicio público está comúnmente asociado a los servicios que propicia el gobierno, sin embargo, este concepto no contemplaría la labor de las instituciones no gubernamentales con fines puramente sociales que tienen gran influencia en la sociedad como la UNICEF a nivel internacional. La motivación del servicio público va mucho más allá que el trabajo realizado por funcionarios del sector público, sino que se entiende como la capacidad que tiene un individuo para trabajar por el bien común y anteponerlo al personal, (Brewer, Coleman, & Facer II, 2000). Como dijo (Staats, 1988, pág. 601) en un sentido más amplio “el servicio público es un concepto, una actitud, la sensación del deber cumplido, incluso en un sentido moral público”.

Para establecer el marco referencial de la teoría de la MSP, es necesario enmarcarse en conceptos basados en las investigaciones que otros autores han establecido. (Perry & Porter, 1982) por ejemplo, establecen mediante una investigación sobre los empleados del sector público, los diferentes motivos por los que un funcionario del gobierno alcanza un nivel de desempeño bueno y la eficacia de estas motivaciones. Las bases de esta teoría están centradas principalmente en dos investigaciones que marcaron referencia bibliográfica y motivaron a una generación de investigadores a encontrar la verdad. La primera investigación llevada a cabo por (Rainey H. G., 1982) en una muestra de gerentes del gobierno y de empresas privadas en EE.UU. mostraron que los incentivos monetarios no son relevantes entre los funcionarios del gobierno, sino más bien en la relevancia de su trabajo en la sociedad y participar de un servicio público significativo. La segunda investigación elaborada en colaboración con (Perry & Wise, 1990, pág. 368) define por primera vez el término Motivación del Servicio Público (MSP) como “la predisposición individual de responder a motivos basados principal o únicamente en instituciones públicas”. En

el mismo se establece la naturaleza de este fenómeno y su interacción con los empleados del sector público, la fuerza de trabajo en las organizaciones del estado y la eficiencia de su desempeño laboral. Aunque el significado puede variar entre disciplinas, pero su definición más básica se enfoca directamente en los motivos y en las acciones que un individuo está dispuesto a hacer para alcanzar el bienestar de otros y por consiguiente de la sociedad. La palabra *motivo* se define aquí como la deficiencia o la necesidad psicológica que percibe un individuo y que debe eliminar.

A partir de (Knoke & Wright-Isak, 1982) la terminología reconoce que estos motivos se pueden categorizar en tres distintas naturalezas psicológicas: racionales, normativos y afectivos. Los motivos racionales son los característicos de la maximización de la utilidad individual y surgen para satisfacer al hombre. Por otro lado, los motivos basados en las normas se refieren a las acciones que son generadas para el cumplimiento de la normativa vigente y velar por el mismo y está estrechamente relacionado a la ética del individuo que habita en sociedad. Lo que se espera es que un sujeto que quiera trabajar por los demás lo haga dentro del marco de regulación. Por último, los motivos afectivos se refieren a las manifestaciones emocionales que reflejan ciertas acciones que realiza un individuo en distintas situaciones de orden social.

(Rainey & Steinbauer, 1999, pág. 23) dieron una definición más general. Ellos asocian el concepto de MSP con el altruismo y lo definen como “la motivación altruista de servir al interés de una comunidad, estado, nación, o la humanidad”. Redefinieron mediante una investigación teórica las asunciones en el sistema organizativo del gobierno y su efectividad basado en la actitud de sus empleados y otros factores. Otra definición apropiada a la MSP es la proporcionada por (Vandenabeele, 2007, pág. 547) “La creencia, los valores y las actitudes que van más allá del interés propio y el interés organizacional, que conciernen al interés de una entidad política más grande y que motivan a los individuos a actuar en consecuencia cuando sea apropiado.” Esta definición es la primera que aborda y

asocia los problemas de las agencias y el interés organizacional con la motivación del empleado.

En perspectiva, analizaremos el concepto de Motivación del Servicio Público como una pequeña síntesis de los avances de los investigadores adaptado al contexto en el que se desarrolle esta investigación. La investigación relacionada al sustento de la teoría del MSP se basa principalmente en encontrar diferencias marcadas entre los empleados del sector público con sus contrapartes del sector privado. En este sentido, (Kilpatrick, Cummings, M., & Jennings, 1964) encontraron entre los funcionarios federales de los EE. UU. que presentaban ratios mayores a los de su contraparte privado sobre su desempeño laboral, la afinidad con los objetivos de la empresa y el ayudar a los demás desde su puesto de trabajo. Además, presentaban menos relación con obtener altas remuneraciones por hacer su trabajo. Sin embargo, otras de las primeras investigaciones en este campo presentan resultados adversos a los anteriores (Buchanan, 1975). Buchanan encontró una debilidad mucho más marcada entre los gerentes del sector público y su alineación con los fines de la empresa que sus homólogos en el sector privado justificando que existen influencia de los mercados en el comportamiento de los gerentes del sector privado con mayor ahínco, es decir, el entorno del mercado puede solicitar de manera más estricta los cumplimientos de procesos operativos y mayor participación del personal.

Así empezó la corriente de investigadores que trataron de exhibir las fortalezas y debilidades de la administración y su relación con los empleados e instituciones del sector público en un sentido psico-social. Son Perry & Wise (1990) quienes establecen la diferencia entre los términos “motivación del servicio público” y “la motivación del sector público”; para puntualizar, un individuo que mantenga un nivel elevado de MSP tiene una mayor probabilidad de involucrarse con carreras que sigan la afinidad de las instituciones del estado o instituciones sin fines de lucro con algún fin social. Las personas se sienten motivadas por distintas consideraciones sobre dónde trabajar, si en el gobierno o de manera más general en el sector público, el mismo que incluye las instituciones generales del estado, sino también corporaciones públicas y otras instituciones casi públicas como ciertas fundaciones.

En (Perry & Hondeghe, 2008) se mencionan ciertos aspectos propios de las organizaciones estatales. Por ejemplo, en el sector público tradicionalmente ofrece ciertos incentivos para que los individuos formen parte de sus instituciones, como la seguridad laboral (seguridad social, nombramientos, etc.), perspectivas en carreras políticas, entre otros beneficios. Cuando hablamos sobre la MSP nos referimos a otros incentivos que no son estos, en otras palabras, esta motivación es solo una parte de la motivación del sector público. Es más, trasciende en el sector público ya que se aplica para otros campos de la sociedad que se relacione con el bienestar común.

1.4.2 Altruismo

El Altruismo se refiere básicamente a la motivación interior de un individuo en ayudar a los demás (Brown & Mark, 2016, pág. 161). Ciertos investigadores en ciencias como la psicología, sociología, biólogos hablan del altruismo como un tipo de comportamiento samaritano (De Waal, 2008). (Piliavin & Charng, 1990, pág. 30) recopilaron el concepto de altruismo a partir de otros investigadores concluyendo que los motivos del altruismo son la base fundamental de su existencia y diciendo que “hemos optado por adoptar una definición en gran medida basada en el motivo de altruismo como un comportamiento costoso para el actor que involucra sentimientos relacionados con los demás. Si un acto está o parece estar motivado principalmente por una consideración de las necesidades de otro en lugar de las propias, lo llamamos altruista”. Sin embargo, muchas de estas definiciones no contemplan el hecho de la parte motivacional del altruismo, más bien mencionan principalmente la cantidad de beneficio o costo que el individuo pueda recibir. (Bart-Tal & Raviv, 1982, pág. 5) está de acuerdo que aquellos quienes contemplan el aspecto motivacional del altruismo, se refieren a estos cinco puntos:

- a) Beneficia a otra persona o personas.
- b) Tiene que ser de origen plenamente voluntaria.
- c) Tiene que desarrollarse de manera intencional por el individuo.
- d) El beneficio debe ser el objetivo por sí mismo.

1.4.3 Conducta prosocial

Este término envuelve las actitudes de un individuo que busca como objetivo principal el bienestar de los demás. Eisenberg (2015, pág. 1) lo define como “el comportamiento voluntario con la intención de ayudar a los demás”. Definido como el “comportamiento voluntario intrínsecamente motivado destinado a beneficiar a otros”. Una definición complementaria fue otorgada por Eisenberg, Fabes y Spinrad (2006): “actos motivados por la preocupación por los demás o por valores internalizados, objetivos, y recompensas propias en lugar de la expectativa de recompensas concretas o sociales o la evitación del castigo”.

Un individuo que vive en sociedad adquiere las costumbres y hábitos de su entorno y al madurar se vuelven la representación fiel de la acumulación del conocimiento impartido. La conducta prosocial puede ser vista como una combinación de actitudes altruistas que han sido entregadas y aceptadas por el individuo encaminadas a mantener las relaciones sociales de todos quienes la conforman.

1.4.4 Organización e Instituciones

Acerca de las organizaciones e instituciones se han tomado conceptos diversos de varias ramas como la sociología y la administración. Sin embargo, encontrar la definición ideal e idónea no es el fin de esta investigación.

Para Henry Mintzberg (1993) la Organización puede ser definida como una entidad que funciona con base en varios sistemas de influencias: “autoridad, ideología, experiencia y política”. Estos sistemas se convierten en la razón de ser de una institución con fines lucrativos y que a menudo pueden ser la representación de algún movimiento o ideología política. Por otro lado, Koontz y Weihrich (1994, pág. 244) sugiere que podemos ver a la organización como

- a) La identificación y categorización de las tareas solicitadas;
- b) El reconocimiento de las acciones necesarias para alcanzar los objetivos generales
- c) La asignación y organización de cada agrupación a un administrador junto con el organismo de supervisión pertinente

- d) Las normas y medidas para cumplir los requerimientos de la entidad de manera horizontal (al mismo nivel organizacional) y vertical (las divisiones de los departamentos) en la estructura organizacional global.

Para Robbins (1999, pág. 2) la organización como *“una unidad social coordinada conscientemente, compuesta por dos o más personas, que funciona de manera continua para alcanzar un objetivo común”*. Esta definición se asocia más al aspecto psicológico de las personas que trabajan para la organización, ya que expresa la manera en como los individuos se deben involucrar para obtener un mismo fin. Cumplir con reglas internas predeterminadas de comportamiento organizacional es importante para alcanzar los logros de mediano y largo plazo.

Para los fines de este estudio utilizaremos el término para representar una entidad formal que cumple con ciertos requisitos legales y normas organizacionales internas para cumplir un fin individual en ella misma.

1.4.5 Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un aspecto propio de la organización, involucra las normas y leyes que los individuos deben estar dispuestos a seguir para mantener una buena relación con sus homólogos y su puesto de trabajo. Robbins (1999, pág. 7) lo define como la parte de la psicología que estudia el impacto de los involucrados en la organización sobre su propio comportamiento, con el propósito de coordinar mejores procesos para la mejora continua de la eficiencia en la producción de riqueza. A partir de esta definición podemos obtener ciertas razones del porqué los individuos dentro de las instituciones públicas o privadas adaptan su comportamiento al de la misma empresa en la que labora.

1.5 Variables a considerar en el instrumento de medición.

Para esta investigación se llevó a cabo la construcción de un instrumento de medición que comprendía las características morales y éticas del individuo como las que veremos a continuación:

- Atracción a hacer políticas (Perry (1996))
- Compromiso con el interés público (Perry (1996))

- Justicia social (Perry (1996))
- Deber cívico (Perry (1996))
- Compasión (Perry (1996))
- Auto-Sacrificio (Perry (1996))
- Percepciones religiosas(Perry (1997))
- Cercanía con Dios (Perry (1997))
- Participación con la iglesia (Perry (1997))
- Modelación Parental (Perry (1997))
- Relación con los padres (Perry (1997))
- Satisfacción Laboral(Naff yCrum(1999))

Para esto se tomó como referencia 3 investigaciones previas. La primera es Perry (1996) que constituye la parte más fundamental de esta escala. El autor construyó un instrumento de 40 ítems de los cuales los dividió en 6 subescalas de acuerdo con los aspectos que pretendían eran relevantes para explicar el comportamiento del individuo.

Estos aspectos se relacionan directamente con estudios de otros investigadores junto con sus resultados. Por ejemplo, la subescala de *atracción a la elaboración de políticas públicas* corresponde a una investigación hecha por Kelman (1987). Él asegura que un motivo racional para ser parte del servicio público es que el individuo quiera participar de la formulación de políticas públicas que desde su punto de vista serían correctas.

Un motivo normativo es un evidente aspecto que debe pertenecer a un individuo con este perfil. *Compromiso con el interés público* encierra la característica principal del individuo; ser altruista ayudando a la sociedad a pesar de que sea parte de una decisión individual Downs (1967).

Para Buchanan (1975) otro de los aspectos más importantes que deben destacar en un individuo que hace servicio público es el del *deber cívico*. El autor asevera que este

comportamiento es propio del poder soberano del estado y es el que se les otorga a los funcionarios que sienten la necesidad de usarla como uno de sus poderes.

Una distinción mucho más marcada para los administradores del sector público es la de *justicia social*. Ayudar a quienes no disponen de recursos políticos y económicos suficientes para surgir y desarrollarse es tarea de un administrador público. Frederickson (1971) designa tres actividades principales de un administrador público: Proveer servicios de manera eficiente y económica al mismo tiempo que redistribuye las riquezas del estado que le son asignadas.

Otro motivo de los cuales se distinguieron para crear la escala es la *compasión*. Frederickson y Hart (1985) definen este aspecto como el “patriotismo de la benevolencia” y hace referencia al amor por los individuos que pertenecen a su misma nación y a la necesidad de protección que ellos requieren. Sin embargo, esto también puede percibirse como un aspecto emocional más allá que moral en tanto que el individuo lucha por el bienestar de los que percibe tienen menos que él.

El último motivo asociado a estas primeras fisonomías del servicio público es el *sacrificio personal*. En este aspecto se obtiene el valor que el individuo le da a los beneficios intangibles de ayudar a los demás. Es sobre la voluntad de rechazar los beneficios tangibles (p. ej. financieros) por aquellos que llenan de satisfacción al ciudadano

En el Anexo A se pueden apreciar las distintas subescalas y los primeros ítems de este instrumento de construcción.

La segunda investigación que complementa la construcción de este instrumento fue elaborada por el mismo autor (Perry, 1997), que es básicamente una revalidación del instrumento creado el año anterior de este estudio. Tal como el autor lo menciona, es tan solo una extensión de los estudios ya realizados representado en un instrumento capaz de medir adicionalmente cinco características como son: socialización parental,

socialización religiosa, identificación profesional, ideología política y aspectos demográficos.

La socialización del individuo con las personas a su alrededor durante su vida es importante para determinar sus costumbres y comportamiento. Es sabido que investigadores como Clary & Miller (1986) han encontrado relaciones significativas entre las experiencias familiares y el desenvolvimiento altruista en el campo laboral. Ellos sostienen que voluntarios en una agencia de asesoramiento que tuvieron mejor relación con sus padres en la infancia fueron más propensos a hacer duradero su compromiso con el trabajo de voluntariado. Esta dimensión se hace muy importante al momento de explicar el desarrollo de la MSP en adultos ya que se espera que individuos que hayan tenido una relación positiva con sus padres -especialmente durante el colegio- tengan niveles más altos de MSP.

Otra dimensión abordada por el autor es el amor a Dios y a sus reglas. La socialización religiosa es un aspecto moral del individuo el cual le permite crear un vínculo con la sociedad y el ayudar a los demás, (Perry, 1997). La gran diversidad de grupos religiosos promueve ciertos valores y actitudes -además de costumbres- a los individuos. Se espera que las personas que promueven o practican la cosmovisión individual sostengan un apego menor por el MSP que aquellos que tengan una cosmovisión comunitaria. La religión es un aspecto positivamente relacionado a los fines de la MSP (Perry, 1997, pág. 184).

La identificación laboral también es un aspecto muy importante en la asignación de la MSP en el Individuo. A ella le podemos atribuir la relación entre el programa de estudio, las intenciones laborales, el conocimiento especializado adquirido, actitudes y valores éticos con el perfil laboral del individuo (Mosher, 1982). Perry describe esta dimensión y asegura que:

“La socialización de un profesional a su responsabilidad ética debe influir positivamente en la motivación del servicio público. El grado en que el profesionalismo influye en la motivación del servicio público probablemente se vea limitado por la tensión entre el interés personal y el ideal de responsabilidad profesional para elevar

los estándares éticos y morales. A pesar de la tensión, se espera que la identificación con una profesión se relacione positivamente con la motivación del servicio público”.

Las creencias políticas también son influyentes para ciertos aspectos de la fisionomía de este instrumento por lo que deben ser considerados para explicar la MSP. La ideología política es necesaria para explicar la MSP. Además, Perry asegura que el liberalismo es la desviación política que más se relaciona con la teoría de la MSP en cuanto permite al individuo desarrollarse en el campo laboral de su preferencia.

Y por último ciertos aspectos demográficos han sido tomados en cuenta. La edad, el sexo, la educación y el nivel de ingreso y trabajo los cuales esperamos tengan relación con la teoría del MSP.

Para 1999, Naff y Crum realizaron una validación del instrumento usado por Perry en los años 1996 y 1997. Para ellos las modificaciones realizadas y la implementación de una escala eran necesarias para medir con mayor precisión la MSP en los trabajadores del servicio público. La sección añadida por los autores señala que no se han considerado los aspectos sobre la satisfacción del lugar de trabajo al que pertenecen.

La satisfacción laboral es la característica del individuo que relaciona los fines de la empresa con sus objetivos personales. Los autores, basados en Perry y Wise (1990), sugieren que los empleados del sector público que muestran niveles mayores de MSP tienen mayores niveles de satisfacción en la escala propuesta. Un individuo que comparte los objetivos de su empresa mantiene un mayor incentivo a ser más eficiente con cada progreso de su institución que, para este caso, es el estado. También sugieren que aquellos empleados muestran un compromiso mayor con su trabajo, actitud más positiva hacia los fines de su trabajo y menos necesidad de incentivos tangibles como mayores pagos.

En el Anexo C se muestran las últimas añadiduras a la escala propuesta por este estudio.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación

La investigación llevada a cabo tendrá un enfoque cualitativo. Tal como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2004) una investigación con enfoque cuantitativo necesita recopilar y analizar datos para resolver preguntas de investigación o hipótesis que se hayan planteado. Confía en el uso de herramientas numéricas y estadísticas para el análisis de los resultados y alcanzar conclusiones confiables.

2.2 Etapas de la Investigación

Este trabajo ha seguido el diagrama del proceso de investigación sugerido en Hernández, Fernández y Baptista (2004, pág. 5) para procesos con enfoque cuantitativo; la obtención, análisis y presentación de los resultados se manejarán bajo estos criterios.

2.2.1 Descripción y análisis de antecedentes

En esta sección se describieron investigaciones previas que guarden mayor relación con la de este trabajo. Se presentaron motivos propios e ideas de otros investigadores para llevar a cabo este estudio. Se tomaron como referencias noticias, artículos de revistas y libros para describir las novedades en esta rama de la investigación.

2.2.2 Revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico.

A partir de investigaciones y literatura previa se ha podido construir un marco teórico referencial que guíe y mantenga el enfoque de los resultados que más adelante se mostrarán. Se introdujo la teoría de la Motivación del Servicio Público, las

motivaciones y se lo ha adaptado al contexto basado en la realidad nacional. Los términos de mayor complejidad han sido definidos para delimitar el entendimiento de los resultados. Estos fueron obtenidos de artículos de revistas principalmente históricas y las más actuales que mantienen a la vanguardia este tema. Además, citas bibliográficas de trabajos de grado, libros y páginas web.

2.2.3 Desarrollo del diseño de la Investigación

Para el establecimiento de las relaciones entre los conceptos de la investigación con las fases operativas, como la recolección de datos, hemos establecido el siguiente diseño de investigación: El diseño adecuado de la investigación será uno no experimental transeccional o transversal que sea exploratorio y descriptivo sobre los datos obtenidos de la muestra.

Los estudios de orden transeccional o transversal Hernández, Fernández y Baptista lo definen como diseños de investigaciones que analizan y recopilan datos de un único momento en el tiempo. En donde el propósito principal es establecer la relación intrínseca entre las variables de estudios que se encuentran en las hipótesis.

La ampliación de este modelo define tres diferentes conceptos de un mismo diseño transversal. Para este estudio utilizaremos el diseño transversal descriptivo y exploratorio.

Exploratorio ya que la investigación llevada a cabo no tiene muchos antecedentes en el país puesto que no hemos podido integrar datos o evidencia de estudios a nivel nacional sobre la teoría de la MSP, por lo que una vez definidos los conceptos y adquirido el instrumento de medición procederemos a obtener la información de fuentes primarias.

Por otro lado, el estudio entrará en el marco de las investigaciones transversales descriptivas ya que de la información recabada extraeremos los resultados demográficos y se plantearán ciertas conclusiones a partir de ello. Se profundizará en

variables como el sexo y la empresa patrono para tratar de diluir ciertas cuestiones se orden netamente demográfico.

2.2.4 Población

La población es definida por Lind Marchal y Wathen (2012, pág. 7) como el “*Conjunto de individuos u objetos de interés o medidas que se obtienen a partir de todos los individuos u objetos de interés*”. De esta definición hemos establecido los requerimientos de población para la recolección de la información a nivel nacional.

Para escoger la población de estudio hemos limitado al territorio ecuatoriano como el universo del cual extraeremos los datos. Tal como lo aplicó Perry (1996) usamos la población de estudiantes de maestría de ambos sexos de las universidades nacionales. El autor justifica este aspecto como importante ya que estos grupos de estudiantes presentan una presunta diferencia marcada en sus disposiciones al servicio público. Sin embargo, también se ha tomado en consideración la procedencia de su lugar de trabajo que también será objeto de análisis.

2.2.5 Muestra

La muestra según Lind Marchal y Wathen (2012) se ha definido como “*la porción o la parte de la población de interés*”. Para fines de este estudio se escogieron 3 universidades distintas entre la ciudad de Guayaquil y la ciudad de Milagro en la provincia del Guayas, Ecuador. La Universidad Católica Santiago de Guayaquil (UCSG), La Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), Graduate School of Management (ESPAE) y La Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) formaron parte del estudio proporcionando acceso a sus estudiantes de MAP. Esto se consiguió gracias al apoyo de nuestro Decano, con cuyo oficio pudimos levantar esta información, para lo que tuvimos que visitar durante 3 meses a las universidades mencionadas, pues los cursos eran de número de estudiantes muy reducidos y tenían diferentes cohortes con horarios de sólo dos días por semana. Entre los estudiantes se encuentran estudiantes en servicio, gerentes y administradores de empresas públicas y privadas, administradores de empresas municipales y funcionarios de empresas públicas y

empleados de organizaciones no gubernamentales. En total se pudieron obtener 354 encuestas.

2.2.6 Instrumento de medición

Una vez obtenido la descripción de todos los elementos destacables de cada uno de los instrumentos ya usados, procedimos a distribuirlos, agregarlos y adaptarlos a un producto que pueda ser ajustados a la realidad nacional. Es decir, el idioma, el nombre de ciertas instituciones y frases representativas a nivel nacional fueron añadidas o cambiadas del contexto estadounidense.

El instrumento cuenta con un total de 93 preguntas, de las cuales 10 de ellas son preguntas demográficas, la pregunta 82 mantiene categorías sobre las creencias políticas del individuo basadas en la pregunta MSV36 que se encuentra en la Tabla 2.2 del Anexo B. De las 83 preguntas restantes se dividen de la siguiente forma:

- De la pregunta 1 a la pregunta 47, y de la pregunta 60 hasta la pregunta 82 mantienen una forma de medición de la escala de Likert, la cual tiene valores escalares de 1 al 5 que representa cada una la opinión del participante con la oración o ítem realizado mediante la siguiente escala:
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
- De la pregunta 50 a la pregunta 55 también mantienen una escala de Likert además de los escalares, sin embargo, la caracterización de los escalares cambia a:
 1. Extremadamente lejos
 2. Lejos
 3. Ni cerca ni lejos
 4. Muy cerca
 5. Extremadamente cerca

- La pregunta 48, 49 mantienen una forma de medición diferencial semántico contrastando entre dos oraciones cada una de ellas diferentes en su construcción literaria.
- De la pregunta 56 a la pregunta 59 se han establecido simplemente para reconocer cierto aspecto de la vida del individuo encuestado y parte de su conocimiento y educación, entonces solo se limita a responder de manera afirmativa o negativa sea el caso.

En el Anexo C se puede apreciar el instrumento elaborado previo a la obtención de datos mediante el trabajo de campo.

2.2.7 Técnicas y herramientas

Las herramientas estadísticas y teóricas usadas aquí son las que responden a un análisis descriptivo y exploratorio para variables estadísticas. De ellas hemos obtenido los resultados para alcanzar nuestros objetivos. La primera de ella es la prueba de Shapiro-Wilk (1965) para la normalidad de la serie. Esta prueba contrasta la hipótesis nula de que los datos obtenidos provienen de una distribución de datos normales contra la hipótesis alternativa que no. Esto basado en el estadístico W , tal como lo menciona en su investigación. En la siguiente ecuación se aprecia la hipótesis nula:

$$H_0 = X \sim Z(0,1)$$

$$H_1 = X \text{ no es Normal}$$

El estadístico W se contrasta con la distribución normal para identificar si los datos, y las características de su distribución están dentro de los parámetros de una normal. Esto nos sirve para usar las herramientas de los contrastes de muestras como el estadístico t y F que tienen la misma distribución. Una vez rechazada la hipótesis alternativa de la prueba podemos continuar con las pruebas de diferencia entre dos muestras. Sino se incluirán nuevas variantes del t de Student o el F para hacer el mismo contraste.

CAPÍTULO 3

3. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los resultados que se obtuvieron del trabajo de campo se muestran a continuación. En ellos se han analizado la diferencia estadística de los dos grupos de la muestra a los cuales se le ha aplicado el mismo instrumento de medición descrito en el capítulo anterior. Los participantes de las cuatro diferentes facultades de las respectivas universidades procedieron a responder noventa y tres preguntas y sometidos al mismo control sobre su culminación. Las características dominantes en nuestra muestra también se mostrarán como resultados de la investigación.

3.1 Características de la población

Las variables demográficas “sexo”, “edad”, “sector”, “sueldo” y “MPA” son descritas a continuación. En la Tabla 3.1 del Apéndice D se muestran los resultados estadísticos descriptivos de la distribución del sexo de los participantes. En ella se aprecia la similitud entre el número de participantes de sexo masculino y los de sexo femenino. Tan solo una diferencia de 3 personas mantiene las mujeres sobre los hombres, lo que nos puede llevar a pensar que son comparables si controlamos la diferencia entre universidades. Por otro lado, la variable “edad” representa cada una de las edades de los participantes del grupo de estudiantes de MAP, de esta se obtiene únicamente su distribución y la edad promedio del grupo. En la Figura 3.1 del Apéndice A se muestra el diagrama de caja de las edades teniendo como edad media 33 años de los estudiantes de MAP de una distribución de 157 datos. Esta muestra es relativamente joven con respecto a las universidades en otros países. Por ejemplo, en un artículo publicado por “Expansión (2015)” en su blog indican que en una universidad de México la edad promedio es de 31 años, a pesar de que cuentan con estudiantes que superan por mucho los 50 años.

La variable “sector” indica para esta muestra la dependencia laboral que mantiene cada participante siendo “público” una categorización para quienes trabajan en el sector público, los cuales alcanzan un total de 134 participantes que representa más de los tres cuartos de la muestra. Por el otro lado, quienes trabajan para el sector

privado tienen la caracterización “privado” y alcanzaron 15 participantes, además ninguno de ellos trabaja para alguna ONG. La distribución de los datos se representa en la Tabla 3.2 del mismo Apéndice.

Una descripción de las cantidades de estudiantes de las distintas facultades se aprecia en la Tabla 3.3, donde se mencionan el total de los participantes tanto de los estudiantes de administración pública como los de administración de empresas.

La variable “sueldo” fue dividida en intervalos para disminuir la dispersión de los datos. En este sentido, la clasificación de los salarios se muestra de la siguiente forma:

1. $X \leq \$1000$
2. $\$1000 < X \leq \2000
3. $\$2000 < X \leq \3000
4. $\$3000 < X \leq \5000
5. $\$5000 < X$

En la Tabla 3.4 se presenta la tabla de frecuencia de las categorías de esta variable. El interés de este ítem es descartar la posibilidad de que los participantes sean solo estudiantes o tengan alguna limitación que atañe a esta variable. Se puede llegar a pensar que un individuo se siente influenciado por algún incentivo monetario para hacer su trabajo y parte del comportamiento organizacional tenga relación con la obligación de mantener ese nivel económico.

Otro aspecto revisado en esta sección son los coeficientes de asimetría, curtosis y test de normalidad para los 76 ítems posibles. Esto es un requerimiento necesario ya que necesitamos averiguar la distribución asintótica de la muestra captada. Para esto, cada pregunta fue sometida a la prueba de normalidad mediante el estadístico W de Shapiro-Wilk (1965), se midió el tercer y cuarto momento de la distribución de los datos y por último se concluyó para cada pregunta si su distribución se asemeja a la de una distribución normal.

Los resultados mostraron que mediante el estadístico de la prueba de Shapiro-Wilk solo 22 ítems de los 76 posibles siguen una distribución normal con un 5% de nivel de significancia. Esto significa que, para muestras pequeñas, las estimaciones de los estadísticos habituales, como la t de Student, no son recomendables puesto que no se cumplen el principal supuesto que es la distribución paramétrica de la variable.

Posteriormente, en este mismo capítulo se procederá a elaborar procedimientos alternativos para no incurrir en el problema de la no normalidad de las distribuciones. Por lo pronto, introducimos el problema como un dato importante para mostrarlo como una debilidad de las estimaciones que se realicen aquí. En la Tabla 3.7 se aprecia el estadístico W con su p-valor para las 22 preguntas en las que no se puede rechazar la hipótesis de que provengan de una distribución normal.

Para un análisis inicial de las variables de la MSP se ha realizado la Tabla 3.5 en el mismo Apéndice. En ella se aprecia tan solo la media de cada una de ellas con su desviación estándar. Cabe decir que la diferencia entre ellas no ha sido evaluada estadísticamente, por lo que no se puede intuir cuál de ellas es mayor. Sin embargo, nos brinda una pequeña muestra de las características más destacadas.

Una vez considerado el máximo posible de entre las variables del MSP se llega a considerar como los dos mejores a la variable “cercanía con Dios” y “satisfacción laboral”.

Al conocer este aspecto de la muestra extraída no es posible concluir que aquellas características representan a todos los individuos que dirigen su futuro a trabajar por el servicio público. a continuación, se analizan ciertos aspectos demográficos entre los encuestados en pro de encontrar el perfil ideal de los encuestados.

En la Tabla 3.6, los coeficientes de correlación de las variables del MSP indican el movimiento en los resultados de cada variable con respecto al aumento o disminución del puntaje de la encuesta en su total.

3.1.1 Diferencias en el Sexo

El primer aspecto analizado en esta escala fue el sexo. El principal objetivo de este análisis es averiguar si esta variable puede influir de manera relevante en la identificación del servicio público. Para esto, ambos conjuntos de datos fueron sometidos a las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk para definir anteriormente. Debido al problema de no normalidad de la distribución de la mayoría de las variables se optó por buscar mecanismos no paramétricos para medir la posible desigualdad de ambos grupos de datos de la misma distribución. Para comparar dos medias de dos conjuntos de datos que tienen la misma distribución se usó la prueba de la suma de rangos de Wilcoxon (1945) también conocido como la prueba de Mann-Whitney (1947). Donde se prueba la hipótesis nula de que ambos grupos de datos provienen de la misma distribución, por lo que serían iguales. Contra la hipótesis alternativa de que alguno o algunos de los datos de una muestra excede a el o los datos de la otra muestra. Esta prueba alternativa a la t de Student tiende a ser más exigente que sus homólogas paramétricas por eliminar el supuesto más fuerte de estas últimas.

En la Tabla 3.8 se muestran los resultados de la prueba de Wilcoxon para muestras pareadas de aquellos ítems que presentaron una diferencia marcada estadísticamente al 95% de confianza. Tan solo 11 de los 76 ítems reflejan esta diferencia además que no se cumple que todos los ítems son de una misma subescala.

La representatividad de esta variable para construir modelos o instrumentos de medición de la MSP no es muy fuerte estadísticamente para establecer relaciones entre variables. Es decir, el sexo de una persona no es relevante para suponer que puede entregar más a la labor comunitaria o que puede establecer distintas relaciones dentro de un ambiente laboral en el que predomine el trabajo social.

3.1.2 Diferencia entre carreras.

En esta subsección se analiza la diferencia entre los dos grupos de estudiantes de los distintos posgrados. Aquí se identifica si existe una relación entre la formación académica y las características morales y éticas de un individuo que labora para el

sistema público. Se procedió analizando los grupos por separado en relación con la distribución de los datos obtenidos, luego se compararon los resultados de cada ítem para cada grupo de estudiantes esperando que mantengan una diferencia estadística.

Las diferencias estadísticas, así como con la variable sexo fueron sometidas a la prueba de Wilcoxon la cual reveló una diferencia en más de la mitad de los ítems analizados, e incluso cumplen con la condición de contener todos los ítems de una misma variable. Esto es alentador, ya que podemos valorar estas diferencias como un clasificador de individuos que aspiren a altos cargos en el sistema público. Es decir, de acuerdo con la escala implementada sobre la muestra podemos pensar que algún estudiante de MAP que se interese por trabajar en alguna empresa pública, tendrá mejores probabilidades de tener ciertas cualidades morales y éticas que son más requeridas por las empresas estatales. En la Tabla 3.9 se muestran los resultados de la prueba con su respectivo p-valor, las cuales reflejan esta diferencia entre los grupos. Presumiblemente se puede determinar alguna relación a partir de los estudiantes de MAP con las características altruistas que se esperan de un servidor público ejemplar.

3.1.3 Diferencia en el ingreso

El tercer aspecto evaluado en los encuestados constituye el nivel de ingresos que percibe cada individuo mensualmente por su trabajo. De aquellos que se encuentran maestrando, conocer su relación con los ingresos que reciben periódicamente nos permitirá conocer si las personas también perciben cierta motivación relacionada a la satisfacción de ganar más por hacer su trabajo o a actuar diferente frente a situaciones que requieran de su ayuda.

Para identificar si esto se cumple procedimos a elaborar un modelo de regresión lineal entre una variable que sea igual a la suma de sus ítems con el nivel de ingresos que percibe el estudiante del MAP. La interpretación de cada uno de los coeficientes de regresión representará la magnitud de la relación entre estas variables, mientras que el signo describirá el sentido de dicha relación. Los grupos de estudiantes fueron

agrupados por curso para esta ocasión debido a que existe una diferencia cultural, geográfica y económica entre los estudiantes de las universidades de ESPO y la UNEMI.

Los datos revelan que entre los 10 sets de ítems reunidos tan solo 1 presenta una relación significativa y diferente de cero. Específicamente, el set de ítems correspondiente a la variable "JOB", que representan la satisfacción laboral del individuo, tiene una relación positiva con el incremento del salario percibido por el trabajador. En la Tabla 3.10 del Apéndice A se presentan los resultados de la regresión descrita, en esta se aprecia que a medida que el ingreso mensual pasa de una categoría mayor la satisfacción laboral aumenta, lo que parece muy lógico ya que los incrementos salariales aumentan el poder adquisitivo lo que se traduce en bienestar debido al incremento en el consumo. No podemos relacionar este aspecto a la motivación de hacer servicio público ya que los resultados de las regresiones no son significativos. Crewson (1997) enfocó su estudio en los funcionarios públicos de EE.UU. y sus homólogos privados para analizar la diferencia en sus motivaciones. En ella encontró que aquellos que laboraban en el sector público sentían una mayor motivación por los servicios ofrecidos por la institución más los que pertenecían a las firmas privadas tenían una orientación mayor a generar sus propias ganancias. Esto es congruente a nuestros resultados visto de otro punto de vista, ya que no se percibe que aquellos que reciben más por mes sientan una motivación de servir más o mejor a la sociedad, tan solo se puede decir que se sienten más satisfechos con realizar su trabajo si le pagan mejor.

3.1.4 Edades y nivel de educación

La última comparación realizada entre los estudiantes de posgrado corresponde a su edad y nivel de educación. Asimismo, los datos fueron sometidos a la evaluación de las medias por grupos de edades, esto para identificar algún salto en la media de la MSP y un año cumplido. Para cada aspecto moral y ético de la encuesta se realizó una regresión donde se evaluó la significancia del coeficiente de regresión de la variable independiente. Los resultados muestran que 3 de las 10 variables de la MSP son significativas (Tabla 3.11).

Esto puede integrar una cierta interpretación sobre los efectos de 1 año más de vida al desarrollo de la MSP del individuo. En contraste, una persona de mayor edad llega a sentir más empatía por su trabajo y los fines de este, una mayor cercanía a las actividades de religión y a la empatía hacia sus símbolos patrios. No es concluyente, ya que los efectos no son mayores a 1 al menos, sin embargo, los datos nos muestran esta relación como una idea del pensamiento de los individuos de la muestra a medida que crecen.

Por otro lado, los efectos del nivel de educación no son tan percibibles como los de la edad para las variables de la MSP (Tabla 3.12), tan solo se aprecia una diferencia en la variable de autosacrificio. Ya que esta variable tan solo posee 2 categorías debido a que en la muestra solo existen personas de un tercer nivel de educación o quienes iban por su segundo título de posgrados, los resultados no mostraron una diferencia en la encuesta a nivel global. Sin embargo, esta diferencia en la variable de autosacrificio puede representar una de las pocas diferencias específicas entre ambos grupos.

CAPÍTULO 4

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Entre los resultados recabados podemos establecer finalmente la utilidad del instrumento de medición definiendo las principales características de los individuos encuestados. Entonces, podemos decir que es posible usarlo como una herramienta que ayude a identificar a los empleados que quieran pertenecer al servicio público por un interés mayor a servir a su comunidad. Así, concluimos que la teoría de Perry y Wise (1990) de la motivación del servicio público está basada en la integridad y comportamiento de un individuo ejemplar del servicio público.

Un perfil de aquel empleado que sirva a alguna institución estatal de lo que puede ser un ciudadano ejemplar mantiene estas características:

“Un individuo de cualquier sexo que tenga una edad relativamente joven en comparación al mercado laboral nacional y que haya estudiado un posgrado en administración pública podrá cumplir los requerimientos del sistema estatal. El sueldo que perciba no será alto en tanto el trabajo que realice sea significativo y relevante para él y su comunidad. Además, aquel individuo no necesariamente tendrá una afinidad por las prácticas religiosas ni tuvo en algún tiempo”.

Los datos sustentan la participación de los individuos que estudian el posgrado de administración pública en ser más altruistas, mantener una conducta más social, y cumplen en ser significativas para 53 de las 76 preguntas de la encuesta y además de tener una diferencia en el valor medio de la suma de cada respuesta de 18 puntos. Es una clara diferencia de actitud y comportamiento que se reflejará en las actividades que realice en un ambiente laboral.

A pesar de que los datos demográficos analizados aquí no hayan sido muy relevantes para explicar la motivación en individuos que estudian administración pública nos transmite una pequeña explicación de que para dichas personas la diferencia no radica en su forma de actuar en general, sino son aspectos más específicos que pueden ser adquiridos a medida que se amoldan a su propia realidad. Por ejemplo, concluimos que la relación entre la edad, sexo y nivel de

educación no han servido tanto como la dependencia laboral o la orientación de la carrera para establecer quien tiene mayor MSP, además de percibirse que cada uno siente que la estabilidad monetaria es importante en relación con pertenecer a un establecimiento laboral mas no con realizar su labor con la sociedad. Es un poco prematuro concluir aquello, sin embargo, es intuitivo pensar que aquella persona que tiene seguridad laboral y percibe un salario mayor mantenga también una afinidad por la institución que labora y con los objetivos de esta. Así como Buelens y Van den Broeck (2007), quienes encontraron una diferencia marcada entre los mismos empleados del sector público que tenían diferente jerarquía dentro del sistema estatal. Ellos concluyen que los empleados de mayor nivel son más parecidos a sus homólogos en el sector privado al compartir los ideales de institución, un más alto nivel de satisfacción y poca diferencia entre lo que creen y lo que esperan. Adicionalmente, otra investigación que corrobora los resultados aquí obtenidos es la que Liu y Li-Ping Tang (2011) realizaron; ellos encontraron una alta relación en estudiantes de un programa de posgrado en administración pública y que además eran funcionarios del sector público entre los que tienen un gran amor por el dinero con la motivación del servicio público.

De esta investigación hemos obtenido información valiosa de los profesionales a nivel del Guayas, es una primera impresión del comportamiento moral de aquellos que han hecho del servicio público una carrera, asimismo de obtener las características principales de un profesional de esta rama.

4.2 Recomendaciones

Recomendamos al lector prestar atención a los términos claves alcanzados en esta investigación ya que ellos se deben principalmente a la base teórica de la que provienen. La teoría de la Motivación del Servicio Público es un amplio concepto que se deriva principalmente en el comportamiento y desarrollo psico-social del hombre dentro de su entorno, por lo que el límite de la interpretación de los resultados está enmarcado a los conceptos que ella guarda. En retrospectiva, en tanto nuevas investigaciones se lleven a cabo, al querer considerar los resultados

de esta, es importante deberán tomarse el marco conceptual con ellas, así como todas las referencias en este escrito.

Otra recomendación que debemos establecer desde esta investigación es considerar los aspectos culturales que caracterizan a cada una de las regiones o sitios de donde se tome la muestra, es decir, si se puede comprobar alguna diferencia que no sea posible medir a través de la observación, los resultados que surjan a partir de los datos deben guardar discreción con la realidad social.

Exhortamos a que se realicen nuevas investigaciones sobre el tema y utilicen un método más sofisticado y eficaz para medir la MSP. El análisis factorial exploratorio resulta una muy buena herramienta estadística para profundizar el estudio de la teoría, además que se ha usado muy frecuentemente en previas investigaciones. Adicional a esto, recomendamos que los nuevos estudios se enfoquen en buscar diferencias entre ambos grupos de estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Bar-Tal, D., & Raviv, A. (1982). A cognitive learning model of helping behavior development: Possible implications and applications. *Eisenberg 1982*, 199-218.
- Brewer, G. A., Coleman, S., & Facer II, R. L. (2000). Individual Conceptions of Public Service Motivation. *Public Administration Review* • Vol. 60 (3), 254-264.
- Brown, K. W., & Mark, R. L. (2016). *The Oxford Handbook of Hypo-egoic Phenomena*. Oxford: Oxford University Press.
- Buchanan, B. (1975). Red Tape and The Service Ethic. *ADMINISTRATION & SOCIETY*. Vol. 6, (4) , 423-444.
- Buelens, M. a. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector. *Public Administration Review*, Vol. 67 (1), 65-74.
- Campaña, M. (14 de Octubre de 2018). La corrupción que se generalizó. Guayaquil, Ecuador.
- CEDATOS. (2015). *Aprobación Presidentes del Ecuador desde 1979*. Obtenido de http://www.cedatos.com.ec/detalles_noticia.php?id=27
- Clary, E., & Miller, J. (1986). Socialization and Situational Influences on Sustained Altruism. *Child Development*, Vol.57, 1358-1369.
- CNN Español. (10 de Febrero de 2017). El Escandalo de Sobornos de Odebrecht: asi es el caso en cada pais de Latinoamérica salpicado.
- Crewson, P. E. (1997). Public-Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. . *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol.7 (4), 499–518.
- De Waal, F. B. (2008). Putting the Altruism Back into Altruism: The Evolution of Empathy. *Annual Review of Psychology*, Vol. 59 (1), 279–300. .
- Downs, A. (1967). *Inside Bureaucracy*. Boston: Little, Brown.
- Eisenberg, N. S.-N. (2015). Prosocial Development. En R. M. Lerner, *Handbook of Child Psychology and Developmental Science, 7th Edition* (págs. 1-47). John Wiley & Sons, Inc.

- Expansion. (19 de Marzo de 2015). *Expansion* . Obtenido de Los millennials sacuden a los programas de MBA mexicanos: <https://expansion.mx/expansion/2015/03/17/los-millennials-sacuden-a-los-mba>
- Frederickson, H. (1971). Toward a New Public Administration . *The Minnowbrook Perspective*. Scranton, Pa., 309-331.
- Frederickson, H. y. (1985). The Public Service and the Patriotism of Benevolence. *Public Administration Review*, Vol. 45, 547-553.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Kelman, S. (1987). Public Choice and Public Interest. *Public Interest* Vol.87, 80-94.
- Kilpatrick, F., Cummings, M., & Jennings, M. (1964). The image of the federal service. *Washington, DC: Brookings Institution*.
- Knoke, D., & Wright-Isak, C. (1982). Individual Motives and Organizational Incentive Systems. *Research in the Sociology of Organization* (1), 209-254.
- Koontz, H. y. (1994). *Administración: Una Perspectiva Global*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana de Mexico, S. A. de C. V.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística Aplicada a los Negocios y la Economía: Decimoquinta edición*. Mexico, D.F.: McGraw-Hill.
- Liu, B.-C. y.-P. (2011). Does the Love of Money Moderate the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction The Case of Chinese Professionals in the Public Sector. *Public Administration Review*, Vol. 71, (5), 718-727.
- Mann, H. B. (1947). On a Test of Whether one of Two Random Variables is Stochastically Larger than the Other. *The Annals of Mathematical Statistics* Vol. 18 (1), 50-60.
- Mintzberg, H. (1993). La Política y la Organización en la Política. En H. y. Mintzberg, *El proceso Estratégico: Conceptos, Contextos y Casos* (págs. 416-421). Naucalpan de Juárez, Edo. de México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Mosher, F. C. (1982). *Democracy and The Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Naff, K. C. (1999). Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference. *Review of Public Personnel Administration*, Vol.19 (5), 5-16.
- Perry. (1997). Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*; Vol. 7 (2), 181-197.

- Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory: Vol. 6 (1)*, 5-22.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Londres: OUP Oxford.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review, Vol. 50, (3)*, 367-373.
- Perry, L., & Porter, L. W. (1982). Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organizations. *Academy of Management Review, Vol. 7 (1)*, 89-98.
- Piliavin, J. A., & Charng, H.-W. (1990). Altruism: A Review of Recent Theory and Research. *Annual Review of Sociology, Vol.16 (1)*, 27-65.
- Rainey, H. G. (1982). Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic. *The American Review of Public Administration, Vol.16 (4)*, 288-302.
- Rainey, H., & Steinbauer, P. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 9 (1)*, 1-32.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento Organizacional 8va. Edición*. Mexico: Prentice Hall.
- Shapiro, S. S. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). . *Biometrika, Vol.52 (3/4)*, 591-611.
- Spinrad, T. L. (2006). Relation of emotion-related regulation to children's social competence: A longitudinal study. *Emotion, Vol. 6 (3)*, 498-510.
- Staats, E. B. (1988). Public Service and the Public Interest. . *Public Administration Review, 48(2)*, 601, 601-605.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation. . *Public Management Review, Vol.9 (4)* , 545-556.
- Wilcoxon, F. (1945). Individual comparisons by ranking methods. *Biometrics Vol.1*, 80-83.
- Wright, B. E. (2007). Public Service and Motivation: Does Mission Matter? *Public Administration Review; Vol. 67 (1)*, 54-64.

ANEXOS

ANEXO A

Anexo 1 Ítems por Subescalas de Motivación del Servicio Público, Perry (1996)

Atracción a hacer políticas

- PSM 11 "Política" es una palabra sucia
- PSM 15 Respeto al político que transforma una gran idea en una ley
- PSM 22 El comportamiento ético en políticos es tan importante como su competencia
- PSM 27 El dar y tomar de las políticas públicas no me atrae
- PSM 31 No me importan mucho los políticos

Compromiso con el interés público

- PSM 7 la gente habla del interés público, pero solo les preocupa su bienestar
- PSM 16 se me dificulta interesarme en asuntos de mi comunidad
- PSM 23 contribuyo a mi comunidad desinteresadamente
- PSM 30 el servicio público activo es muy importante para mi
- PSM 34 preferiría que los políticos promuevan el bienestar común sin importar que mis intereses se vean afectados
- PSM 37 la obligación de los funcionarios hacia el público siempre debería venir de la lealtad a sus superiores
- PSM 39 considero que el servicio público es mi deber cívico

Justicia social

- PSM 18 creo que hay muchas causas públicas que merecen ser defendidas
- PSM 20 no creo que el gobierno puede hacer mucho por la justicia social
- PSM 32 si algún grupo no comparte la prosperidad de nuestra sociedad, entonces estamos peor
- PSM 33 estoy dispuesto a usar cada onza de mi energía para hacer del mundo un lugar más justo
- PSM 38 no me asusta ir a pelear por los derechos de los demás incluso si me veo ridiculizado

Deber cívico

- PSM 14 cuando un funcionario toma juramento, creo que aceptan obligaciones de otros ciudadanos
- PSM 21 estoy dispuesto a hacer grandes esfuerzos para cumplir mis obligaciones con mi país
- PSM 25 el servicio público es la mayor forma de la ciudadanía
- PSM 28 creo que todos tienen una obligación moral hacia los asuntos públicos sin importar que tan ocupados estén
- PSM 29 tengo la obligación de proteger a los menos favorecidos
- PSM 35 para mí, la frase "deber, honor y país" me provoca emociones profundas y fuertes

PSM 36 es mi deber ayudar a resolver problemas que surgen de la interdependencia entre las personas.

Compasión

PSM2 rara vez me conmueve la difícil situación de los desfavorecidos.

PSM 3 la mayoría de los programas sociales son vitales como para prescindir

PSM 4 es difícil para mí contener mis sentimientos cuando veo gente en angustias

PSM 8 para mí, el patriotismo incluye velar por el bienestar de los demás

PSM 10 algunas veces pienso sobre el bienestar de algunas personas que no conozco personalmente

PSM 13 a menudo me recuerdan los acontecimientos cotidianos acerca de cuan dependiente somos unos de otros.

PSM 24 tengo ligera compasión por personas en necesidad que son reacios a dar el primer paso para ayudarse a ellos mismos

PSM 40 hay pocos programas sociales que yo apoyo fervientemente.

Autosacrificio

PSM 1 hacer la diferencia en la sociedad significa más para mí que los logros personales

PSM 5 creo que se debe poner el deber sobre el interés personal

PSM 6 estar financieramente bien es mucho más importante para mí que ser altruista

PSM 9 mucho de lo que hago es por una causa mucho más grande que yo

PSM 12 servir a la ciudadanía es gratificante a pesar de que no me paguen por ello

PSM 17 pienso que las personas deberían darle a la sociedad más de lo que toman de ella

PSM 19 soy de las personas que arriesgaría sus bienes para ayudar a alguien mas

PSM 26 estoy dispuesto a realizar grandes sacrificios por el bien de la sociedad

ANEXO B

Anexo 2 Ítems por Subescalas de Motivación del Servicio Público (1997)

Percepciones religiosas

- MSV 1 "la mejor forma de abordar problemas sociales es cambiando el corazón de los individuos" ó "la mejor forma de abordar problemas sociales es cambiando la institución social"
- MSV 2 "los individuos son pobres debido a sus insuficiencias" ó "los individuos son pobres por causas sociales, económicas y políticas".

Cercanía con Dios

- MSV 3 Estar con la persona que amas
- MSV 4 Reunirse con la congregación durante actividades
- MSV 5 Obedecer las reglas de la iglesia
- MSV 6 Ayudar a individuos en necesidad
- MSV 7 Confesarse, unguento, etc.
- MSV 8 Trabajar por la paz y la justicia

Participación con la iglesia

- MSV 9 Es miembro activo de alguna iglesia o sinagoga
- MSV 10 Toma parte en las actividades de su iglesia o sinagoga
- MSV 11 Estudio en alguna institución académica de desviación religiosa
- MSV 12 Asistía a clases dominicales o formación religiosa de algún tipo

Modelación parental

- MSV 13 Mis padres rara vez donaban dinero a causas caritativas
- MSV 14 Mi padre tomo su trabajo para ayudar a los demás
- MSV 15 Mis padres trabajaban activamente en organizaciones voluntarias
- MSV 16 Mi madre tomo su trabajo para ayudar a los demás
- MSV 17 En mi familia nos ayudamos siempre los unos a los otros
- MSV 18 Mis padres con frecuencia donaban dinero a las personas que pedían
- MSV 19 Con respecto al malestar de los extraños, mis padres generalmente pensaban mejor en no involucrarse
- MSV 20 Mis padres frecuentemente conversaban conmigo sobre valores morales
- MSV 21 Cuando crecía mis padres mencionaban que siempre debería estar dispuesto a "dar una mano"
- MSV 22 Mis padres me instaron a donar dinero a organizaciones benéficas
- MSV 23 Cuando era más joven, mis padres me instaron a participar de proyectos voluntarios

Relación con los padres

- MSV 24 En el colegio, ¿hablaba con alguno de sus padres o ambos sobre temas importantes?
- MSV 25 En el colegio, ¿con que frecuencia creía que sus padres se enojaban con usted?
- MSV 26 En el colegio, ¿con que frecuencia se enojaba con sus padres?
- MSV 27 ¿Con que frecuencia sus padres demostraban espontáneamente cariño hacia usted?
- MSV 28 ¿Con que frecuencia usted compartía sus verdaderos sentimientos con sus padres?
- MSV 29 Durante sus años de colegio, ¿con que frecuencia sus padres entendían realmente lo que usted intentaba expresar?
- MSV 30 ¿Con que frecuencia sus padres mostraron interés o trabajaron con usted en sus proyectos?

Identificación profesional

- MSV 31 Leo sistemáticamente revistas profesionales
- MSV 32 Regularmente asisto a reuniones profesionales en mi localidad
- MSV 33 En mi opinión, las organizaciones profesionales son de poca ayuda para el miembro promedio
- MSV 34 Regularmente asisto a reuniones profesionales en mi país
- MSV 35 Creo que las organizaciones profesionales deberían ser apoyadas

Ideología política

- MSV 36 ¿Dónde se posicionaría en la siguiente clasificación sobre los diferentes puntos de vista sobre política?

ANEXO C

Anexo 3 Ítems por subescala basado en Naff y Crum 1999

Satisfacción Laboral

JOB 1 El trabajo que realizo en mi empleo es importante para mi

JOB 2 En general estoy satisfecho con mi empleo

JOB 3 Recomendaría a alguien al gobierno como lugar para trabajar

JOB 4 El trabajo que realizo con mi equipo vale cada centavo que la ciudadanía paga en impuestos

JOB 5 Estoy satisfecho con mi salario

JOB 6 La secretaria nacional de la gestión pública ha tenido un impacto positivo en traer buenos cambios al gobierno

JOB 7 La secretaria nacional de la gestión pública ha tenido un impacto positivo en mejorar el servicio público

Anexo 4 Instrumento de medición.

Encuesta con fines científicos

Escriba, en el espacio, su nivel de identificación con la frase que le sigue. Use la escala siguiente:

5: totalmente de acuerdo 4: de acuerdo 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: totalmente en desacuerdo

1. _____ Hacer la diferencia en la sociedad significa más para mí que los logros personales.
2. _____ Rara vez me conmueve la difícil situación de los desfavorecidos.
3. _____ La mayoría de los programas sociales son vitales.
4. _____ Es difícil para mí contener mis sentimientos cuando veo gente en angustias.
5. _____ Creo que se debe poner el deber sobre el interés personal.
6. _____ Estar financieramente bien es mucho más importante para mí que ser altruista.
7. _____ La gente habla del interés público, pero solo les preocupa su bienestar.
8. _____ Para mí, el patriotismo incluye velar por el bienestar de los demás.
9. _____ Mucho de lo que hago es por una causa mucho más grande que yo.
10. _____ Algunas veces pienso sobre el bienestar de algunas personas que no conozco personalmente.
11. _____ Política es una palabra sucia.
12. _____ Servir a la ciudadanía es gratificante a pesar de que no me paguen por ello.
13. _____ A menudo me recuerdan los acontecimientos cotidianos acerca de cuán dependiente somos unos de otros.
14. _____ Cuando un funcionario toma juramento, creo que aceptan obligaciones de otros ciudadanos.
15. _____ Respeto al político que transforma una gran idea en una ley.
16. _____ Se me dificulta interesarme en asuntos de mi comunidad.
17. _____ Pienso que las personas deberían darle a la sociedad más de lo que toman de ella.
18. _____ Creo que hay muchas causas públicas que merecen ser defendidas.
19. _____ Soy de las personas que arriesgarían sus bienes para ayudar a un tercero.
20. _____ No creo que el gobierno puede hacer mucho por la justicia social.
21. _____ Estoy dispuesto a hacer grandes esfuerzos para cumplir mis obligaciones con mi país.
22. _____ El comportamiento ético en políticos es tan importante como su competencia.
23. _____ Contribuyo a mi comunidad desinteresadamente.
24. _____ Tengo compasión por personas en necesidad reacios a dar el primer paso para ayudarse a ellos mismos.
25. _____ El servicio público es una de las mayores formas de ejercer la ciudadanía.
26. _____ Estoy dispuesto a realizar grandes sacrificios por el bien de la sociedad.
27. _____ El dar y tomar de las políticas públicas no me atrae.
28. _____ Creo que todos tienen una obligación moral hacia los asuntos públicos sin importar que tan ocupados estén.
29. _____ Tengo la obligación de proteger a los menos favorecidos.
30. _____ El servicio público activo es muy importante para mí.
31. _____ No me importan mucho los políticos.
32. _____ Si algún grupo no comparte la prosperidad de nuestra sociedad, entonces estamos peor.
33. _____ Estoy dispuesto a usar cada onza de mi energía para hacer del mundo un lugar más justo.
34. _____ Preferiría que los políticos promuevan el bienestar común sin importar que mis intereses se vean afectados.
35. _____ Para mí, la frase "Por Dios Juro Sagrada Bandera" me provoca emociones profundas y fuertes.
36. _____ Es mi deber ayudar a resolver problemas que surgen de la interdependencia entre las personas.
37. _____ La obligación de los funcionarios hacia el público siempre debería venir de la lealtad a sus superiores.
38. _____ No me asusta ir a pelear por los derechos de los demás incluso si me veo ridiculizado.
39. _____ Considero que el servicio público es mi deber cívico.
40. _____ Hay pocos programas sociales que yo apoyo fervientemente.
41. _____ El trabajo que realizo en mi empleo es importante para mí.
42. _____ En general estoy satisfecho con mi empleo.
43. _____ Recomendaría a alguien al gobierno como lugar para trabajar.
44. _____ El trabajo que realizo con mi equipo vale cada centavo que la ciudadanía paga en impuestos.
45. _____ Estoy satisfecho con mi salario.
46. _____ La secretaria nacional de la gestión pública ha tenido un impacto positivo en traer cambios al gobierno.
47. _____ La secretaria nacional de la gestión pública ha tenido un impacto positivo en mejorar el servicio público.

Elija una de las siguientes dos frases:

48. a) "La mejor forma de abordar problemas sociales es cambiando el corazón de los individuos".
 b) "La mejor forma de abordar problemas sociales es cambiando las costumbres de la sociedad".

Elija una de las siguientes dos frases:

49. a) "Los individuos son pobres debido a sus insuficiencias".
 b) "Los individuos son pobres por causas sociales, económicas y políticas".

Conteste "¿Cuán cerca a Dios te sientes cuando...?"

Escriba, en el espacio, usando la escala siguiente:

5: extremadamente cerca 4: muy cerca 3: ni cerca ni lejos 2: lejos 1: extremadamente lejos

50. _____ Estas con la persona que amas.
51. _____ Te reúnes con la congregación religiosa para realizar actividades.
52. _____ Obedeces las reglas de la iglesia
53. _____ Ayudas a individuos en necesidad
54. _____ Te confiesas o recibes el perdón.
55. _____ Trabajas por la paz y la justicia

Conteste "Sí" o "No", en el espacio, según su caso.

56. _____ ¿Es miembro activo de alguna iglesia o sinagoga?
57. _____ ¿Toma parte en las actividades de su iglesia o sinagoga?
58. _____ ¿Estudio en alguna institución académica de desviación religiosa?
59. _____ ¿Atendía a clases dominicales o de formación religiosa de algún tipo?

Escriba, en el espacio, su nivel de identificación con la frase que le sigue. Use la escala siguiente:

5: totalmente de acuerdo 4: de acuerdo 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: totalmente en desacuerdo

60. _____ Mis padres rara vez donaban dinero a causas caritativas.
61. _____ Mi padre tomo su trabajo para ayudar a los demás.
62. _____ Mis padres trabajaban activamente en organizaciones voluntarias.
63. _____ Mi madre tomo su trabajo para ayudar a los demás.
64. _____ En mi familia nos ayudamos siempre los unos a los otros.
65. _____ Mis padres con frecuencia donaban dinero a las personas que pedían.
66. _____ Con respecto al malestar de los extraños, mis padres generalmente pensaban mejor en no involucrarse.
67. _____ Mis padres frecuentemente conversaban conmigo sobre valores morales.
68. _____ Cuando crecía mis padres mencionaban que siempre debería estar dispuesto a "dar una mano".
69. _____ Mis padres me instaron a donar dinero a organizaciones benéficas.
70. _____ Cuando era más joven, mis padres me instaron a participar de proyectos voluntarios.

Escriba, en el espacio, su nivel de identificación con la frase que le sigue. Use la escala siguiente:

5: siempre 4: casi siempre 3: cuando se acordaban 2: casi nunca 1: nunca

71. _____ En el colegio, ¿hablaba con alguno de sus padres o ambos sobre temas importantes?
72. _____ En el colegio, ¿con qué frecuencia creía que sus padres se enojaban con usted?
73. _____ En el colegio, ¿con qué frecuencia se enojaba con sus padres?
74. _____ ¿Con qué frecuencia sus padres demostraban espontáneamente cariño hacia usted?
75. _____ ¿Con qué frecuencia usted compartía sus verdaderos sentimientos con sus padres?
76. _____ Durante sus años de colegio, ¿Con qué frecuencia sus padres entendían lo que usted intentaba expresar?
77. _____ ¿Con qué frecuencia sus padres mostraron interés o trabajaron con usted en sus proyectos?
78. _____ Leo sistemáticamente revistas profesionales.
79. _____ Regularmente asisto a reuniones profesionales en mi localidad.
80. _____ En mi opinión, las organizaciones profesionales son de poca ayuda para el miembro promedio.
81. _____ Regularmente asisto a reuniones profesionales en mi país.
82. _____ Creo que las organizaciones profesionales deberían ser apoyadas.

Conteste: ¿dónde se posicionaría en la siguiente clasificación sobre los diferentes puntos de vista sobre política?

- a) Extremo liberal b) Liberal c) Moderado (en el centro) d) Socialista e) Extremo socialista

Conteste la siguiente información demográfica:

- | | |
|---|----------------------------|
| 84. _____ genero | 94. _____ artista favorito |
| 85. _____ tu edad | 95. _____ color favorito |
| 86. _____ nivel educacion | 96. _____ tipo de música |
| 87. _____ ingreso mensual | 97. _____ programa de TV |
| 88. _____ profesión | |
| 89. _____ empresa patrono | |
| 90. _____ cargo | |
| 91. _____ sector público, estatal u ONG | |
| 92. _____ etnia | |
| 93. _____ religión | |

Para: **Leonardo Sánchez, Ph.D.**
Decano FCSH

De: **Fabrizio Zanzzi, MSc. en Econ.**
Docente FCSH

Fecha: **septiembre 13 de 2018.**

Asunto: **solicitud de autorización para encuesta.**

Reciba mi cordial saludo. A la vez le solicito, muy respetuosamente, se me autorice el pedido de permiso (documento adjunto) y la ejecución de la encuesta (documento adjunto) a los estudiantes de maestrías relacionadas con los negocios y con la administración pública o gubernamental, en ESPOL y en otras universidades, con la finalidad de evaluar la posibilidad de investigar las motivaciones del servicio público en el sector estatal y en el sector privado.

Esto contribuirá y complementará investigaciones que se han realizado con iguales fines alrededor del mundo.

Los costos de la entrega de estos documentos a sus destinatarios y la administración de la encuesta, serán asumidos por el suscrito.

Quedo a la espera de su respuesta para proceder.

Cordialmente,

Fabrizio Zanzzi, MSc.

Docente titular agregado 3
ESPOL/FCSH



Anexo 6 Respaldo de la ejecución de encuestas en UNEMI

2/8/18 16:26 - Los mensajes y llamadas en este chat ahora están protegidos con cifrado de extremo a extremo.
2/8/18 16:26 - Pedro Zanzzi: Estimado Ing. Cedillo, soy Fabricio Zanzzi. Mañana estaremos en UNEMI para las encuestas que conversamos hace un rato. ¿En qué edificio lo encontraré para dar inicio a las encuestas?
2/8/18 16:32 - Miguel Cedillo: Buenas tardes
2/8/18 16:33 - Miguel Cedillo: Bloque E área de posgrado
2/8/18 16:46 - Pedro Zanzzi: Muy bien. Gracias por su ayuda.
3/8/18 20:22 - Pedro Zanzzi: Ingeniero Cedillo buenas noches, como hoy nos faltaron tres cursos de encuestar quisiera que me ayude con dos preguntas: 1. Esos cursos tienen clases el domingo? Y la segunda pregunta es si podemos venir a encuestar el domingo a esos tres cursos?
3/8/18 20:32 - Miguel Cedillo: Qué tal
3/8/18 20:32 - Miguel Cedillo: Hasta mañana tienen clases
3/8/18 20:32 - Miguel Cedillo: Mañana no habría ningún inconveniente desde las 10:00am
3/8/18 21:04 - Pedro Zanzzi: Ok. Gracias. Mañana vendré. 🙏

APENDICE A

Tabla 3.1 Distribución del Sexo

SEXO	OBS	PORCENTAJE (%)
FEMENINO	80	50.96
MASCULINO	77	49.04
TOTAL	157	100

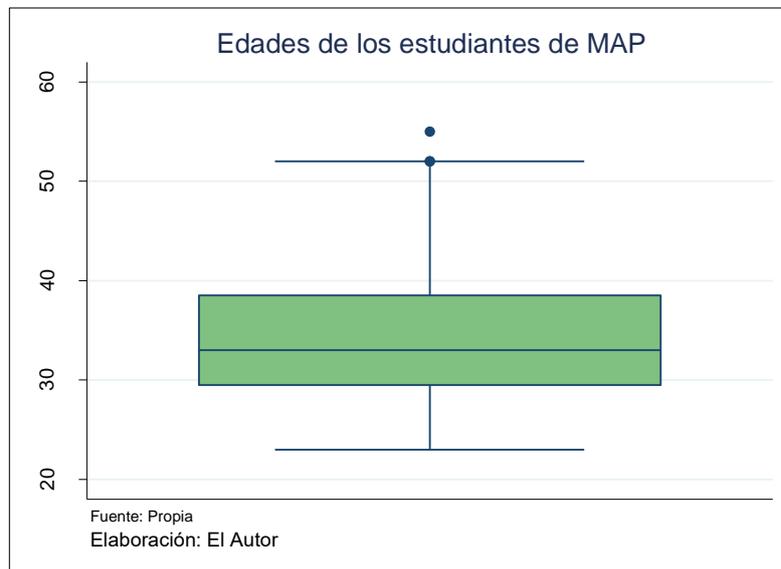


Figura 3.1. Distribución de las edades de los estudiantes de MAP

Tabla 3.2 Distribución de la dependencia laboral

SECTOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
PUBLICO	134	89.93
PRIVADO	15	10.07
ONG	0	0
TOTAL	149	100

Tabla 3.3 Distribución de estudiantes de la muestra

MASTERADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
MAP	167	47.18
MAE	187	52.82
TOTAL	354	100

Tabla 3.4 Distribución de salarios (intervalos)

Sueldo	Frecuencia	Porcentaje.
X <= \$1000	52	36.36
\$1000 < X <= \$2000	68	47.55
\$2000 < X <= \$3000	18	12.59
\$3000 < X <= \$5000	5	3.5
\$5000 < X	0	0
Total	143	100.00

Tabla 3.5 Medias de las Variables del PSM

VARIABLE	MEDIA	MIN	MAX
ATRACCION A POLITICAS	15.75	9	24
COMPROMISO INTERES PUBLICO	25.64	14	35
JUSTICIA SOCIAL	18.40	10	25
DEBER CIVICO	24.89	14	31
COMPASION	27.30	16	37
AUTO-SACRIFICIO	29.73	12	38
SATISFACCION LABORAL	26.84	11	35
CERCANIA CON DIOS	22.83	10	30
MODELACION PARENTAL	39.26	23	55
RELACION CON LOS PADRES	25.9	10	35

Tabla 3.6 Coeficiente de correlación de las variables del MSP

MSP	Atracción a Políticas	Compromiso Interés Público	Justicia Social	Deber Cívico	Compasión	Auto-Sacrificio	Satisfacción Laboral	Cercanía con Dios	Modelación Parental	Relación con Padres	
MSP	1,0000										
Atracción con Políticas	0,1171	1,0000									
Compromiso con Interés Público	0,7101	0,0732	1,0000								
Justicia Social	0,6873	0,1475	0,5718	1,0000							
Deber Cívico	0,7451	-0,0547	0,6880	0,5753	1,0000						
Compasión	0,5997	0,1692	0,5073	0,4126	0,4577	1,0000					
Auto-Sacrificio	0,7406	0,0475	0,6084	0,5342	0,6667	0,5181	1,0000				
Satisfacción Laboral	0,5302	-0,0674	0,3461	0,2343	0,3768	0,2096	0,3024	1,0000			
Cercanía con Dios	0,4567	-0,0759	0,1180	0,2145	0,1758	0,1060	0,1930	0,1435	1,0000		
Modelación Parental	0,6679	-0,0433	0,3174	0,3227	0,3752	0,2472	0,3541	0,3002	0,2699	1,0000	
Relación con Padres	0,4888	-0,0517	0,1646	0,2924	0,1923	0,0872	0,2053	0,1587	0,2334	0,4265	1,0000

Tabla 3.7 Test de Shapiro-Wilk de normalidad

ITEM	W	V	Z	P-VALOR
PSM 06	0.99429	0.721	-0.746	0.77226
PSM 19	0.99925	0.095	-5.355	1.00000
PSM 20	0.99099	1.150	0.319	0.37476
PSM 31	0.99221	0.994	-0.014	0.50570
PSM 32	0.98540	1.863	1.419	0.07794
PSM 38	0.98700	1.659	1.153	0.12436
PSM 40	0.99405	0.760	-0.627	0.73452
JOB 05	0.98857	1.459	0.861	0.19460
JOB 06	0.99355	0.818	-0.457	0.67630
JOB 07	0.98646	1.719	1.235	0.10839
MSV 04	0.99255	0.936	-0.151	0.56021
MSV 07	0.99718	0.353	-2.373	0.99118
MSV 13	0.98718	1.627	1.110	0.13352
MSV 14	0.99752	0.315	-2.634	0.99578
MSV 15	0.99109	1.131	0.280	0.38962
MSV 16	0.99267	0.925	-0.177	0.57035
MSV 18	0.98443	1.976	1.553	0.06026
MSV 19	0.99889	0.141	-4.461	1.00000
MSV 22	0.99334	0.845	-0.383	0.64915
MSV 23	0.99357	0.816	-0.463	0.67821
MSV 32	0.99489	0.649	-0.986	0.83792
MSV 33	0.99042	1.210	0.435	0.33187
MSV 34	0.99500	0.629	-1.057	0.85475
MSV 35	0.99443	0.703	-0.803	0.78906

Nota: En la tabla se presentan los resultados en ítems que sí presentaron normalidad bajo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Tabla 3.8 Test de Wilcoxon y Mann-Whitney de dos muestras

ITEM	Z	P-VALOR	P(F>M)
PSM 1	-2.594	0.0095	0.38
PSM 3	-2.197	0.0280	0.40
PSM 5	-1.982	0.0475	0.42
PSM 26	-3.181	0.0015	0.36
PSM 29	-2.629	0.0086	0.39
PSM 34	-2.447	0.0144	0.39
PSM 36	-2.742	0.0061	0.38
PSM 37	-2.020	0.0434	0.41
PSM 38	-2.267	0.0234	0.40
MSV 16	-2.170	0.0300	0.40
MSV 25	-2.686	0.0072	0.38

Nota: los resultados mostrados reflejan el valor del estadístico Z de una distribución normal. La interpretación del p-valor se centra a favor de la hipótesis nula siempre que sea mayor a 0,05.

Tabla 3.9 Test de Wilcoxon y Mann-Whitney de dos muestras (MPA).

ITEM	Z	P-VALOR	P(MAE>MAP)
PSM 1	-1.97	0.049	0.44
PSM 2	1.66	0.098	0.55
PSM 3	-2.46	0.013	0.43
PSM 5	-4.376	0.000	0.37
PSM 6	2.835	0.005	0.58
PSM 8	-1.91	0.056	0.44
PSM 9	-1.90	0.058	0.45
PSM 11	-2.88	0.003	0.42
PSM 12	-3.175	0.002	0.41
PSM 15	-6.554	0.000	0.31
PSM 16	-3.032	0.002	0.41
PSM 17	4.051	0.000	0.62
PSM 18	-2.835	0.005	0.42
PSM 19	2.230	0.026	0.57
PSM 21	-3.156	0.002	0.41
PSM 23	-6.372	0.000	0.31
PSM 24	-3.98	0.000	0.39
PSM 25	-1.754	0.079	0.49
PSM 26	-5.989	0.000	0.32
PSM 27	6.400	0.000	0.69
PSM 28	-3.981	0.000	0.38
PSM 29	-4.407	0.000	0.37
PSM 30	-7.753	0.000	0.27
PSM 31	3.804	0.000	0.61
PSM 32	-2.761	0.006	0.42
PSM 33	-5.683	0.000	0.33
PSM 34	-2.18	0.029	0.44
PSM 35	-4.172	0.000	0.38
PSM 36	-5.718	0.000	0.33
PSM 38	-3.454	0.001	0.40
PSM 39	-7.416	0.000	0.28
JOB 1	-2.793	0.005	0.43
JOB 2	-2.771	0.006	0.42
JOB 3	-8.175	0.000	0.26
JOB 4	-5.130	0.000	0.35
JOB 6	-5.320	0.000	0.34
JOB 7	-5.409	0.000	0.34
MSV 03	-2.092	0.036	0.44
MSV 11	-2.289	0.022	0.45
MSV 14	-2.347	0.019	0.43
MSV 15	-3.242	0.001	0.40
MSV 16	-3.454	0.000	0.40
MSV 18	-4.088	0.000	0.38
MSV 20	-2.253	0.024	0.437
MSV 21	-3.23	0.001	0.41
MSV 22	-4.754	0.000	0.36
MSV 23	-5.575	0.000	0.33
MSV 24	-2.437	0.015	0.43
MSV 27	-2.823	0.005	0.42
MSV 28	-5.153	0.000	0.35
MSV 29	-4.297	0.000	0.38
MSV 30	-2.668	0.008	0.42
MSV 35	-1.846	0.065	0.45

Tabla 3.10 Relación del sueldo con las variables de MSP

VARIABLES	Atracción	Compromiso	Justicia	Deber	Compasión	Auto	Trabajo	Cercanía	Modelación	Relación
sueldo	-0.765 (0.408)	-0.0972 (0.479)	-0.183 (0.296)	0.180 (0.549)	-0.865 (0.353)	0.0892 (0.300)	0.988* (0.135)	0.322 (0.186)	0.920 -1.287	-0.211 (0.774)
Observations	142	143	143	143	140	136	142	139	129	143
R-squared	0.041	0.000	0.003	0.002	0.030	0.000	0.034	0.003	0.016	0.002

*Nota: Los resultados presentados equivalen a la regresión planteada entre cada una de las variables del MSP que son iguales a la suma de sus ítems y la variable categórica sueldo. Los errores estándar se presentan robusto de acuerdo a las siguientes especificaciones *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$*

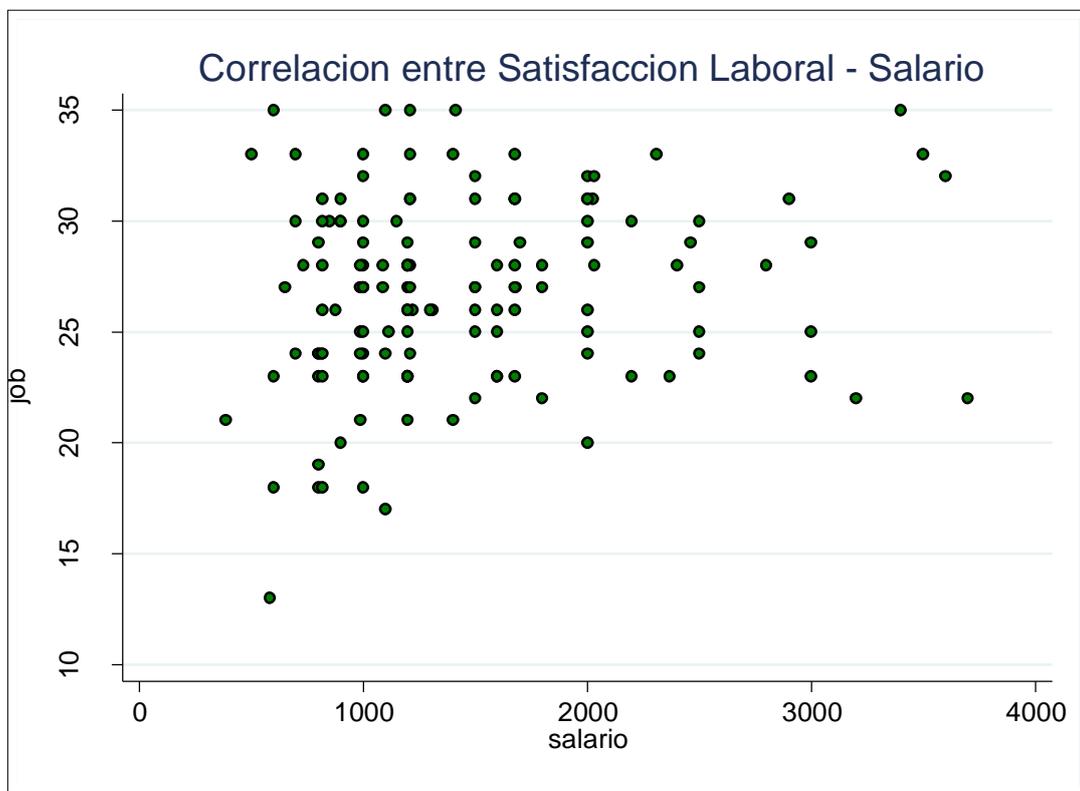


Figura 3.2 Distribución de los salarios en estudiantes de MPA

Tabla 3.11 Relación de la edad con las variables de MSP

VARIABLES	Atracción	Compromiso	Justicia	Deber	Compasión	Auto	Trabajo	Cercanía	Modelación	Relación
edad	0.03 (0.014)	0.017 (0.0089)	0.04** (0.0027)	0.027** (0.0004)	-0.02 (0.0183)	0.058 (0.016)	0.055 (0.0184)	0.081* (0.0092)	0.124 (0.0228)	-0.022 (0.0213)
Observations	154	155	156	155	153	147	154	152	141	156
R-squared	0.005	0.001	0.009	0.003	0.001	0.011	0.007	0.016	0.024	0.002

*Nota: Los valores presentados en esta tabla muestran los resultados de la relación que existe entre las variables de la MSP y la edad de los individuos. Asimismo, como la tabla anterior las variables dependientes son la suma de los resultados individuales de cada ítem de una misma categoría. Los errores estándar son robustos a la siguiente especificación: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$*

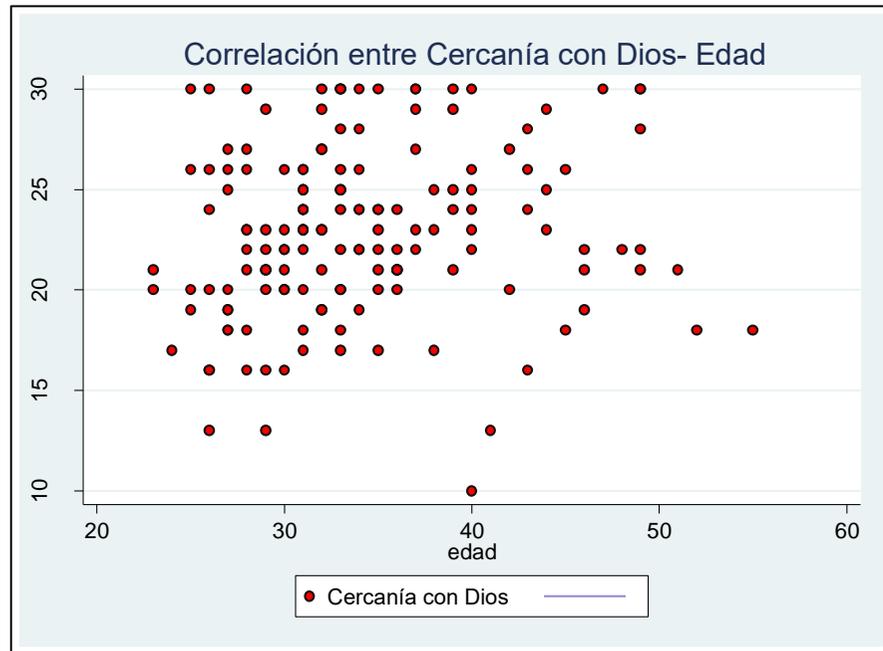


Figura 3.3 Correlación de la variable Cercanía con Dios y la edad

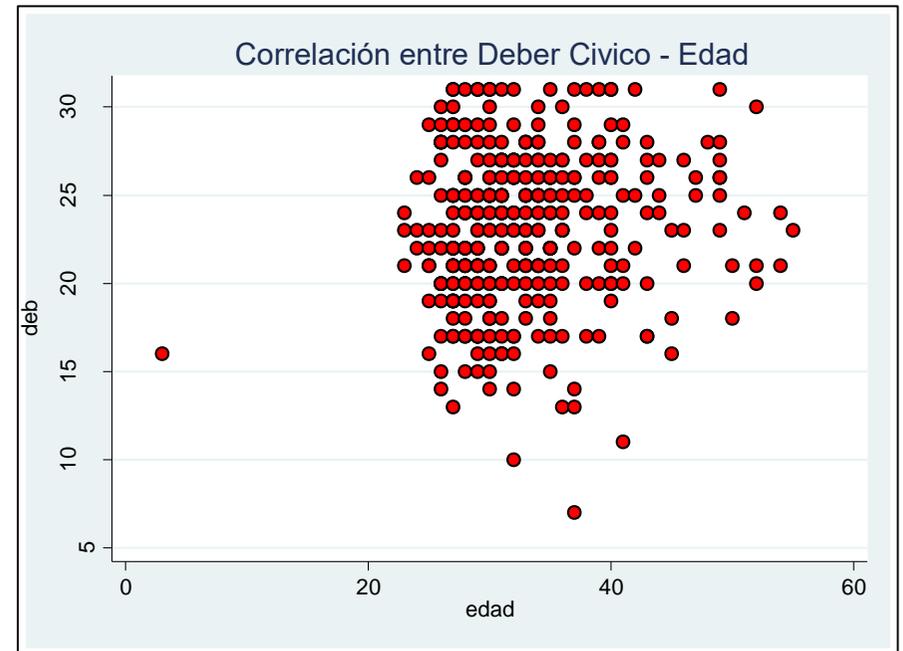


Figura 3.4 Correlación entre Deber Cívico y la Edad

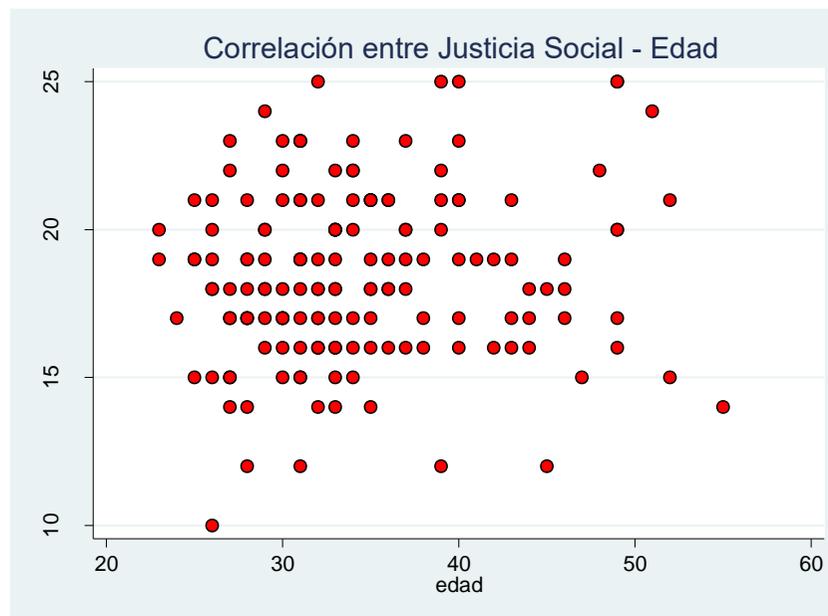


Figura 3.5 Correlación entre Justicia Social y edades

Tabla 3.12 Relación del nivel de educación con las variables de MSP.

VARIABLES	Atracción	Compromiso	Justicia	Deber	Compasión	Auto	Trabajo	Cercanía	Modelación	Relación
niveduc	1.173 (0.202)	0.112 (0.382)	-0.238 (0.316)	0.352 (0.684)	0.750 (0.377)	1.191** (0.0299)	0.909 (0.561)	-0.316 (0.0759)	-1.193 (0.620)	0.862 (0.278)
Observations	165	166	167	165	164	157	165	161	148	166
R-squared	0.036	0.000	0.002	0.002	0.008	0.020	0.009	0.001	0.010	0.012

Nota: Todos los valores presentados tienen errores estándar robustos : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

