

Escuela Superior Politécnica del Litoral

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Efectos de la Pandemia en el Servicio Público Prestado

por Organizaciones Estatales

ADMI-1323

Proyecto Integrador

Previo la obtención del Título de:

Economista

Presentado por:

Angelina Abigail Tabarez Gonzabay

Daniel Alex Mora Villamar

Guayaquil - Ecuador

Año: 2025

Agradecimientos

Mi más sincero agradecimiento a mi madre y a mi padre que me han brindado todo para ser la persona que soy hoy en día. Los amo con todo mi corazón y les estaré eternamente agradecido.

(Daniel Mora Villamar)

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi mamá Nelly, quien fue mi motor de aliento y la mejor consejera en mis momentos más complejos de este proceso. A mi papá Augusto, cuyas constantes acciones de apoyo me demostraron un cariño que muchas veces las palabras no podían expresar.

Asimismo, agradezco a mis hermanos, quienes con su ejemplo de constancia y disciplina me enseñaron que siempre es posible alcanzar las metas que uno se propone.

Gracias por su apoyo incondicional. Los aprecio de todo corazón.

(Abigail Tabarez Gonzabay)

Declaración Expresa

Nosotros Daniel Alex Mora Villamar y Angelina Abigail Tabarez Gonzabay acordamos y reconocemos que:

La titularidad de los derechos patrimoniales de autor (derechos de autor) del proyecto de graduación corresponderá al autor o autores, sin perjuicio de lo cual la ESPOL recibe en este acto una licencia gratuita de plazo indefinido para el uso no comercial y comercial de la obra con facultad de sublicenciar, incluyendo la autorización para su divulgación, así como para la creación y uso de obras derivadas. En el caso de usos comerciales se respetará el porcentaje de participación en beneficios que corresponda a favor del autor o autores.

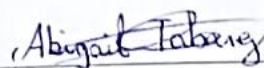
La titularidad total y exclusiva sobre los derechos patrimoniales de patente de invención, modelo de utilidad, diseño industrial, secreto industrial, software o información no divulgada que corresponda o pueda corresponder respecto de cualquier investigación, desarrollo tecnológico o invención realizada por mi/nosotros durante el desarrollo del proyecto de graduación, pertenecerán de forma total, exclusiva e indivisible a la ESPOL, sin perjuicio del porcentaje que me/nos corresponda de los beneficios económicos que la ESPOL reciba por la explotación de mi/nuestra innovación, de ser el caso.

En los casos donde la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) de la ESPOL comunique los autores que existe una innovación potencialmente patentable sobre los resultados del proyecto de graduación, no se realizará publicación o divulgación alguna, sin la autorización expresa y previa de la ESPOL.

Guayaquil, 14 de octubre del 2025.



Daniel A. Mora Villamar



Angelina A. Tabarez Gonzabay

Evaluadores

María Cristina Aguirre Valverde

Profesor de Materia

Pedro Fabricio Zanzzi Díaz

Tutor de proyecto

Resumen

La pandemia de COVID-19 transforma el ámbito laboral público y genera cambios en condiciones de trabajo, riesgos e incertidumbre. El proyecto analiza los efectos post-pandemia sobre la Motivación de Servicio Público (PSM) en servidores estatales ecuatorianos, evaluando si la orientación se mantiene vocacional o se desplaza hacia factores pragmáticos. Para el desarrollo del proyecto se utilizó un enfoque cuantitativo comparativo. Se analizaron variables intrínsecas y extrínsecas de la PSM. La metodología se aplicó en dos etapas: Análisis Cualitativo Comparado y regresión logística para contrastar periodos pre y post pandemia. Los resultados principales de la investigación reflejaron que las motivaciones intrínsecas no fueron relevantes al momento de decidir trabajar en el sector público. Condiciones extrínsecas como el ingreso, género o edad fueron significativas. Antes de pandemia, ser mujer, tener más de 50 años y ganar menos de 4 salarios básicos unificados (SBU) estaba más asociado con trabajar en el sector público. Posterior a este periodo, el efecto de estas tres variables se invirtió y estaban más asociados a laborar en el sector público los hombres, personas menores de 50 años y que ganen más de 4 SBU. Ante esto, se sugiere que para fortalecer la vocación y permanencia en el servicio público, las políticas deberían considerar condiciones laborales enfocadas en incentivos económicos, sin dejar de lado las variables como la edad y el género.

Palabras Clave: Motivaciones, Intrínseco, Extrínseco, Precursores.

Abstract

The COVID-19 pandemic is transforming the public sector and bringing about changes in working conditions, risks, and uncertainty. This project analyzes the post-pandemic effects on Public Service Motivation (PSM) among Ecuadorian civil servants, assessing whether their orientation remains vocational or is shifting toward pragmatic factors. A comparative quantitative approach was used to develop the project. Intrinsic and extrinsic variables of PSM were analyzed. The methodology was applied in two stages: Comparative Qualitative Analysis and logistic regression to contrast pre- and post-pandemic periods. The main results of the research showed that intrinsic motivations were not relevant when deciding to work in the public sector. Extrinsic conditions such as income, gender, or age were significant. Before the pandemic, being a woman, being over 50 years old, and earning less than 4 unified basic salaries (SBU) were more associated with working in the public sector. After the pandemic, the effect of these three variables was reversed: men, people under 50, and those earning more than 4 SBU were more associated with working in the public sector. Given this, it is suggested that in order to strengthen vocation and permanence in public service, policies should consider working conditions focused on economic incentives, without neglecting variables such as age and gender.

Keywords: *Motivations, Intrinsic, Extrinsic, Precursors.*

Índice general

Resumen.....	I
Abstract.....	II
Índice general.....	III
Abreviaturas.....	V
Capítulo 1.....	1
1.1 Introducción.....	2
1.2 Descripción del Problema.....	3
1.3 Justificación del Problema.....	4
1.4 Objetivos.....	5
1.4.1 Objetivo general.....	5
1.4.2 Objetivos específicos.....	5
1.5 Marco Teórico.....	6
1.5.1 Los burócratas y la ética del servicio.....	6
1.5.2 Nacimiento del constructo PSM.....	8
1.5.3 De la teoría a la medición.....	9
1.5.4 ¿Por qué es importante estudiar la PSM?.....	9
1.5.5 La PSM y los resultados laborales.....	10
1.5.6 La PSM en contextos de crisis.....	11
1.5.7 El impacto de la pandemia en la PSM.....	12
Capítulo 2.....	14
2 Metodología.....	16
2.1. Tipo y enfoque de investigación.....	16
2.2. Fuente de datos.....	16
2.3. Estrategia de identificación.....	17
2.4. Justificación del enfoque metodológico.....	18

2.5. Descripción de variables utilizadas	19
2.5.1. Variables intrínsecas: dimensiones de la PSM.....	19
2.5.2. Variables intrínsecas: precursores de la PSM (Perry, 1997).....	20
2.5.3. Variables extrínsecas (demográficas y económicas).....	21
2.6. Preparación de datos.....	22
2.7. Modelo configuracional (QCA)	22
2.8. Modelo probabilístico: regresión logística (Logit).....	24
2.9. Evaluación del desempeño del modelo	25
Capítulo 3.....	26
3. Resultados	27
3.1 Análisis Descriptivo.....	27
3.2 Análisis Cuantitativo	32
3.2.1 Análisis Comparativo Cualitativo (QCA).....	33
3.2.2 Regresión logística	50
3.2.3 Cálculo de la bondad de ajuste general	66
3.2.4 Interpretación del modelo global	67
Capítulo 4.....	70
4 Conclusiones y recomendaciones	71
4.1 Conclusiones	71
4.2 Recomendaciones	73
Referencias.....	74
Apéndice	78

Abreviaturas

PIB	Producto Interno Bruto
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
DID	Diferencias en Diferencias
PSM	Motivación de Servicio Público
IPA	Instituto de Administración Pública
SBU	Salario Básico Unificado

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Estadísticas descriptivas de las motivaciones de la PSM antes y después de la pandemia ...</i>	27
Tabla 2. <i>Estadísticas descriptivas de los precursores del servicio público antes y después de la pandemia.....</i>	29
Tabla 3. <i>Estadísticas descriptivas de las variables categoricas del servicio público antes y después de la pandemia.....</i>	30
Tabla 4. <i>Estadísticas descriptivas de las variables binarias del servicio público antes y después de la pandemia.....</i>	31
Tabla 5. <i>Cálculo de consistencia y cobertura de las variables intrínsecas</i>	34
Tabla 6. <i>Cálculo de consistencia y cobertura de las variables extrínsecas.....</i>	36
Tabla 7. <i>Motivación “Inevitabilidad” en el servicio público antes de la pandemia.....</i>	38
Tabla 8. <i>Motivación “Relación parental” en el servicio público antes de la pandemia.</i>	39
Tabla 9. <i>Motivación “Justicia social” en el servicio público antes de la pandemia</i>	40
Tabla 10. <i>Motivación “Deber Cívico” en el servicio público antes de la pandemia.....</i>	41
Tabla 11. <i>Motivación “Ideología política” en el servicio público después de la pandemia.</i>	42
Tabla 12. <i>Motivación "Relación con los padres" para el servicio público después de la pandemia. ..</i>	43
Tabla 13. <i>Motivación “Compromiso con el interés público” para el servicio público después de la pandemia.....</i>	43
Tabla 14. <i>Motivación "Justicia social" para el servicio público después de la pandemia.</i>	44
Tabla 15. <i>Regresión logit de la combinación de Estudios e ingresos.....</i>	51
Tabla 16. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Estudios e ingresos</i>	51
Tabla 17. <i>Regresión logit de la combinación de Género e ingresos</i>	52
Tabla 18. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Género e ingresos</i>	52
Tabla 19. <i>Regresión logit de la combinación de Estudios y género</i>	53
Tabla 20. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Estudios y género.....</i>	53
Tabla 21. <i>Regresión logit de la combinación de Relación parental y estudios</i>	54
Tabla 22. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Relación parental y estudios</i>	54
Tabla 23. <i>Regresión logit de la combinación de Relación parental y género</i>	55

Tabla 24. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Relación parental y género</i>	55
Tabla 25. <i>Regresión logit de la combinación de Deber cívico y estudios</i>	56
Tabla 26. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Deber cívico y estudios</i>	57
Tabla 27. <i>Regresión logit del modelo combinatorial de Nivel de educación</i>	57
Tabla 28. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Nivel de educación</i>	58
Tabla 29. <i>Regresión logit del modelo combinatorial de Edad</i>	58
Tabla 30. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Edad</i>	59
Tabla 31. <i>Regresión logit del modelo combinatorial de Posición laboral</i>	59
Tabla 32. <i>Regresión logit de la combinación de Religión e ingresos</i>	60
Tabla 33. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Religión e ingresos</i>	60
Tabla 34. <i>Regresión logit de la combinación de Ideología política e ingresos</i>	61
Tabla 35. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Ideología política e ingresos</i>	61
Tabla 36. <i>Regresión logit de la combinación de Relación de padres, género y edad</i>	62
Tabla 37. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Relación de padres, género y edad</i>	63
Tabla 38. <i>Regresión logit de la combinación Compromiso con el interés público, religión, género y edad</i>	64
Tabla 39. <i>Matriz de confusión de la regresión logit de Compromiso con el interés público, religión, género y edad</i>	64
Tabla 40. <i>Regresión logit de la combinación de Justicia social, género, ingresos y edad</i>	65
Tabla 41. <i>Matriz de confusión para la regresión logit de Justicia social, género, ingresos y edad</i> ...	65
Tabla 42. <i>Matriz de confusión para el modelo global</i>	66
Tabla 43. <i>Abreviaturas y definiciones de las variables intrínsecas de la PSM</i>	78

Capítulo 1

1.1 Introducción

La crisis sanitaria del COVID-19, transformó por completo la perspectiva de cómo perciben las personas la vida en los ámbitos: familiar, social, laboral y educativo. Uno de los sectores más afectados durante la crisis fue el laboral, según un estudio de Pazmiño (2021) los meses más críticos de la pandemia fueron desde marzo a diciembre de 2020 provocando una pérdida de 16,6% del Producto Interno Bruto (PIB). Comprender el impacto negativo de la crisis sanitaria motiva a este proyecto integrador a enfocarse en el sector laboral público para analizar cómo fueron las condiciones de trabajo, incertidumbre, riesgos y servicio de los empleados y sus efectos post-pandemia.

En este contexto, se evidenció la importancia de que los colaboradores cuenten con una motivación bien fundamentada, la cual actúa como un motor esencial para ejercer la eficiencia, resiliencia y compromiso con la ciudadanía. La emergencia sanitaria no solo modificó las rutinas institucionales, sino que también alteró la percepción del trabajo, el sentido del deber y la relación entre los empleados públicos y el Estado.

Perry (1996), expone que la motivación del servicio público surge del compromiso por el bien común, la compasión, el autosacrificio y la atracción por las políticas públicas. A pesar de ello, gran parte de la literatura encontrada en sus artículos tiene un enfoque proveniente de países desarrollados, donde los individuos actúan por sus motivaciones personales. Se identificó este vacío empírico y contextual de países en desarrollo como Ecuador analizando cómo los efectos de la pandemia influyeron en las motivaciones laborales de los servidores públicos.

El propósito de la investigación se fundamenta en dos aspectos: relevancia social y académica, ya que los resultados de este estudio contribuirán a fortalecer la motivación, el

compromiso y la productividad del personal estatal. Además, de la búsqueda de sugerencias de gestión de capital humano en el sector público orientadas al bienestar laboral.

Al mismo tiempo, se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales se enfocan en el ODS 3 (Salud y Bienestar), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) al impulsar a la mejora de la gestión pública y el crecimiento en la burocracia.

El alcance del estudio se sitúa en identificar y comparar las motivaciones laborales del sector público del Ecuador, así generar evidencia empírica que sirva para futuras investigaciones de cómo fortalecer las estrategias e incentivos en el servicio estatal.

1.2 Descripción del Problema

El servicio público estatal cumple un papel esencial en el desarrollo de Ecuador, al velar y garantizar el acceso universal en el funcionamiento de las instituciones democráticas y asegurar la provisión de bienes y servicios esenciales para el bienestar general de la ciudadanía. Sin embargo, su eficiencia depende en gran medida de la motivación interna de sus empleados, entendida como el grado de compromiso y su satisfacción intrínseca por el bien común que impulsa su desempeño (Perry, 1996).

La pandemia de la COVID-19 representa un punto de inflexión para la administración pública en Ecuador. La emergencia obligó a los gobiernos a cambiar todo el rumbo: adaptar sus estructuras organizacionales, a digitalizar procesos y mantener los servicios bajo condiciones extremas de sobrecarga laboral, agotamiento, estrés y alta incertidumbre. Afectando el compromiso, la motivación y el bienestar de los empleados del sector estatal.

Los funcionarios de modalidad presencial enfrentaron el alto riesgo de contagio para ellos y sus seres queridos. Por otro lado, los empleados de modalidad remota tuvieron que

adaptar sus espacios de trabajo en sus hogares, a menudo lidiando con la falta de preparación, formación y herramientas tecnológicas necesarias. Con el tiempo, en la modalidad remota se observó que trabajar más de 8 horas diarias aumentaba los niveles de conflicto entre el trabajo y la familia.

Entendiendo este escenario, surge la necesidad de analizar si la crisis sanitaria tuvo un efecto en los factores que impulsan al servidor público ecuatoriano. De esta manera, identificar si la crisis hizo que la estabilidad y la remuneración (factores pragmáticos) se volvieran más importantes para los servidores públicos, o si, por el contrario, predominan factores idealistas que mencionaba Perry (1996): el compromiso, el autosacrificio y la compasión hacia los demás. Al igual que se considera en el caso chileno donde, muestran que la atracción por las políticas públicas son factores tan poderosos como el amor por el dinero (Cuevas et al., 2021).

1.3 Justificación del Problema

La crisis de la COVID-19 expuso la vulnerabilidad y, al mismo tiempo, la importancia del servicio público estatal; en un contexto de alta incertidumbre, miedo y sobrecarga laboral, los funcionarios se convirtieron en el motor del servicio estatal (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Por ello, la motivación de los servidores públicos se convierte en un factor fundamental para garantizar la transparencia, la eficacia y la continuidad de la administración (Ye et al., 2021). Es crucial para el Estado ecuatoriano comprender si esta crisis modificó los factores que impulsan a sus empleados, especialmente considerando la fragilidad del mercado laboral evidenciada por la caída del empleo adecuado del 38.8% en 2019 al 30.4% en 2020 (INEC, 2021).

Si bien actualmente se cuenta con información respecto a la motivación de servicio público en Latinoamérica, la región es una de las más rezagadas en estudios sobre el tema (Ritz, Brewer y Neumann, 2016); creando un vacío empírico y contextual, de la PSM propuesta por Perry (1996) que se fundamenta en la literatura, marco conceptual y las dimensiones que se desarrollan en contextos en países desarrollados.

Desde la perspectiva social y práctica, la investigación es crucial, ya que la PSM se considera como un predictor directo de la calidad en el servicio estatal y la eficiencia institucional. Comprender si las motivaciones de los ecuatorianos se orientan a la vocación y el compromiso o a factores más pragmáticos (estabilidad, salario) permitirá a los responsables de políticas públicas diagnosticar fallas y diseñar estrategias institucionales más efectivas para fortalecer el compromiso, el bienestar y la productividad de los servidores.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar los efectos de la pandemia COVID - 19 sobre la motivación del servicio público, con el fin de determinar si existieron cambios significativos en la orientación hacia el servicio público de los trabajadores estatales.

1.4.2 Objetivos específicos

- Describir los factores que influyen en las motivaciones del servicio público de los trabajadores estatales, mediante la literatura académica disponible.
- Estimar el cambio promedio en los niveles de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas del servicio público antes y después de la pandemia para los trabajadores del sector estatal.

- Generar recomendaciones que contribuyan a mejorar la vocación de servicio público en los funcionarios estatales.

1.5 Marco Teórico

Para entender cómo un evento tan grande como la pandemia pudo afectar a los servidores públicos, primero se necesita contestar a una interrogante tan básica como profunda, el qué motiva a una persona a trabajar para el gobierno, no siempre es solo por el sueldo o la estabilidad laboral. El estudio de la administración pública lleva décadas debatiendo sobre la verdadera naturaleza de los funcionarios y esta discusión plantea el escenario perfecto para entender un concepto clave, la Motivación de Servicio Público (PSM).

1.5.1 Los burócratas y la ética del servicio

Durante mucho tiempo, la idea clásica de un burócrata, popularizada por Max Weber, era la de un "engranaje" perfectamente neutral dentro de una gran maquinaria. En esta visión, el funcionario ideal es alguien que simplemente obedece las reglas establecidas de manera eficiente, y donde sus opiniones, su origen social o sus valores no deberían tener mayor relevancia.

Pero esta visión de neutralidad total fue cuestionada y varios teóricos impulsaron la idea de la "Burocracia Representativa". J. Donald Kingsley (1944), observó que el gobierno británico estaba lleno de personas de clase media y alta, y que inevitablemente llevaban los valores de esa clase a su trabajo. Esto generó la idea de que la composición social de la burocracia sí importaba. En ese sentido, Samuel Krislov (1974) añadió que un gobierno que se asemeja a su pueblo es más legítimo y, además, se beneficia al incluir una mayor variedad de perspectivas y valores en sus decisiones.

Este debate se volvió mucho más claro gracias a Frederick Mosher (1968), quien identificó una perspectiva importante para entender este problema. Sugirió que hay dos tipos diferentes de representación en la burocracia, la "representación pasiva", que es básicamente la idea de que la burocracia sea un espejo sociológico de la población; y la "representación activa", que es la expectativa de que los funcionarios actúen para promover los intereses y deseos de aquellos a quienes representan.

Pero para que la representación activa funcione, se tendría que asumir que los funcionarios públicos tienen una "ética de servicio" o un conjunto de valores distintivos que los impulsan a actuar. Por lo tanto, el primer enfoque que tuvo que cubrir la literatura académica era el demostrar si esa "ética de servicio" siquiera existía y para luego intentar medirla de alguna forma.

Sin embargo, demostrar que los empleados públicos tienen una "ética de servicio" ha sido complicado. Un estudio temprano de Buchanan (1975) intentó medir esta ética usando un indicador llamado "implicación en el trabajo". Los resultados fueron contrarios a los esperados, pues se encontró que los gerentes del sector privado reportaban estar más implicados en su trabajo que los gerentes públicos.

Buchanan (1975) explicó que este resultado no significaba que los funcionarios públicos tuvieran menos ética, sino que la causa podría estar en la propia organización pública, donde factores como la falta de metas claras o la desilusión que sufren los empleados idealistas al chocar con la realidad burocrática podrían estar desgastando esa implicación laboral. Esto demostró que no bastaba con asumir que los servidores públicos estaban más motivados; era necesario entender esa motivación más a fondo.

1.5.2 Nacimiento del constructo PSM

El argumento central es que los funcionarios públicos no solo se mueven por intereses propios, como un buen sueldo o un trabajo seguro. Esta idea se apoya en un concepto más profundo sobre la naturaleza humana. James Wilson (1993) propuso que todos poseemos un sentido moral natural. Este sentido se basa en sentimientos innatos como la simpatía por los demás y un sentido de justicia. Según Wilson, es este instinto moral, y no solo un pensamiento interesado, lo que permite que la sociedad funcione y explica por qué las personas a menudo actúan de maneras que van más allá de su simple interés personal.

En el campo de la administración pública, este sentido moral aplicado al servicio a los demás se formalizó. Los investigadores Perry y Wise (1990) le dieron su definición más famosa y describieron la PSM como "la predisposición de un individuo a responder a motivos arraigados principal o únicamente en las instituciones públicas".

Es importante entender que esta predisposición es especial, no es lo mismo que la motivación extrínseca que se puede llegar a dar mediante un bono o aumento de salario, ni que la motivación intrínseca general, que se ejemplificar como el disfrute de una tarea por ser desafiante o divertida. La PSM es algo más profundo y alineado a una vocación de servir a la comunidad.

Perry y Wise (1990) explicaron que esta motivación proviene de tres fuentes distintas. Los motivos racionales que están relacionados con el interés personal, donde el servicio público es visto como una vía para alcanzar metas propias. Por otro lado, los motivos normativos están alineados con un profundo sentido del deber y del compromiso con el interés público. Finalmente, los motivos afectivos son aquellos que surgen de los sentimientos y una voluntad de sacrificarse por los demás.

1.5.3 De la teoría a la medición

Durante años, esta ética de servicio fue solo una teoría, pero un gran avance vino de parte del mismo James Perry, quien logró llevar el concepto del papel a la práctica. En su artículo de 1996, Perry creó la herramienta para medir empíricamente la PSM, desarrollando y validando una escala que finalmente permitía a los investigadores asignarle un valor numérico a esta motivación.

Su análisis estadístico confirmó que la PSM se componía de cuatro dimensiones principales: 1) Atracción por la Política Pública, 2) Compromiso con el Interés Público, 3) Compasión y 4) Autosacrificio. Este trabajo fue revolucionario porque dio a los investigadores el insumo que necesitaban para empezar a medir el fenómeno de manera científica.

Una vez que fue posible comprobar su existencia y medición, la siguiente pregunta lógica era investigar el origen de la PSM. El mismo Perry (1997) abordó esto al investigar los precursores de la PSM en un individuo. Perry descubrió que lo que aprendemos en nuestro entorno era fundamental, por ejemplo, factores como la socialización parental y la socialización religiosa estaban vinculados a niveles más altos de PSM. Estos hallazgos reforzaron la idea de que la PSM es algo que se cultiva y desarrolla a lo largo de la vida.

1.5.4 ¿Por qué es importante estudiar la PSM?

Estudiar la PSM es fundamental porque numerosas investigaciones han demostrado que esta motivación no es solo un ideal abstracto. Es una variable real que tiene consecuencias positivas y medibles para las organizaciones públicas .

Primero, la PSM juega un papel clave a la hora de atraer talento. Un gran estudio que combinó los resultados de muchas investigaciones previas (un metaanálisis) realizado por

Asseburg y Homberg (2018) confirmó que la PSM es un predictor positivo de la atracción por el sector público, es decir, la gente con alta PSM se siente más atraída a trabajar para el gobierno. Esto es cierto incluso cuando se considera que esas mismas personas también valoran recompensas externas como un buen salario o la seguridad laboral.

Segundo, la PSM está directamente conectada con el comportamiento y las actitudes de los empleados que ya están dentro de la organización. Estudios clásicos, como el de Naff y Crum (1999), encontraron que los empleados federales con mayor PSM también reportaban mayor satisfacción laboral, tenían un mejor desempeño y mostraban una mayor intención de permanecer en sus puestos. En esa misma línea, Crewson (1997) encontró que los funcionarios que priorizaban las recompensas intrínsecas del servicio demostraban un mayor compromiso organizacional. En este sentido, la evidencia general de los estudios mencionados es clara, la PSM es un factor clave que contribuye a que el servicio público funcione bien.

1.5.5 La PSM y los resultados laborales

En las secciones anteriores se ha establecido una línea de tiempo del constructo de la PSM, partiendo desde cuando esta idea abstracta era popularmente conocida como “ética del servicio” hasta que Perry y Wise (1990) le dieron una definición formal y se pudo desarrollar un instrumento que permitiera medirla (Perry, 1996). Ahora, lo que sigue es apegarse de mejor manera al tema central de este trabajo de titulación, explorando cómo en la actualidad la PSM se ve reflejada en el trabajo y los resultados de los funcionarios y de qué manera el contexto puede influir en ella.

En ese sentido, en la literatura reciente se han reafirmado las conclusiones a la que llegaron estudios clásicos sobre la PSM y su relación con indicadores de resultados laborales. Por ejemplo, una revisión sistemática de 323 artículos realizada por Ritz, Brewer y Neumann

(2016), confirmó que la PSM está positivamente relacionada con la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso con la organización.

Años más tarde, una revisión posterior realizada por Ritz, Vandenabeele y Vogel (2021) reafirmó la relación positiva entre la PSM y el desempeño individual, aunque con dos acotaciones, esta asociación puede ser pequeña y depender del contexto.

Además, entre otro de los efectos de la PSM, se ha demostrado que esta motivación de parte de los funcionarios públicos no solo los impulsa a cumplir con las funciones o tareas para las que fueron contratados, sino que también los lleva a involucrarse más activamente en el apoyo hacia los compañeros y hacia la propia organización como tal (Park y Kim, 2025).

Por otro lado, una relación adicional examinada en la literatura de años recientes es la que involucra a la PSM con la intención de renuncia o permanencia en el sector público (Crewson, 1997; Naff y Crum, 1999), pero esta vez de manera más profunda, tratando de predecir bastantes años en el futuro si un individuo es más propenso a permanecer en el sector público.

Por ejemplo, una investigación reciente de Bednarczuk (2024), por medio del estudio de personas durante 17 años, encontró que los valores (afines a la PSM) que estos individuos practicaban y reflejaban en su juventud eran buenos predictores de que esa persona permaneciera empleada en el sector público décadas después, brindando así una fuerte evidencia de que la PSM es un factor clave para la retención a largo plazo.

1.5.6 La PSM en contextos de crisis

Comprender la PSM se vuelve aún más relevante cuando el sector público atraviesa una crisis, ya que, por lo general, las motivaciones extrínsecas como el esperar una mejora en el salario o tener la posibilidad de un ascenso se ven disminuidas o directamente se eliminan.

Un ejemplo de esto fue el reajuste que el gobierno irlandés tuvo que hacer en sus cuentas nacionales producto de la crisis financiera de 2008, resultando en que estas motivaciones extrínsecas en el sector público se prohibieran. Estudiando este contexto, en 2013, el Instituto de Administración Pública (IPA) sugirió que los gerentes públicos se enfocaran en fomentar y apoyar las motivaciones intrínsecas de los empleados para sostener el desempeño.

Sin embargo, el cómo actúa la PSM en un contexto difícil no solo se ha estudiado desde la perspectiva de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, sino también desde el enfoque de bienestar del trabajador. Un estudio de Bright (2022) encontró que los empleados con mayor PSM pueden reportar niveles más altos de estrés laboral relacionado con factores externos. Esto no se debe a que la PSM cause estrés directamente, sino a que una PSM alta implica que un empleado está demasiado involucrado en su trabajo e identificado con la organización, haciendo que críticas externas sobre esta afecten de manera más importante en los empleados más motivados.

1.5.7 El impacto de la pandemia en la PSM

La pandemia de COVID-19 representa la crisis más significativa y reciente que ha puesto a prueba al sector público alrededor del mundo, generando un aumento extremo en las demandas de servicio y ofreciendo la pauta para analizar cómo se comporta la PSM bajo este contexto.

Un estudio de Lee y Na (2023), que encuestó a funcionarios del gobierno central en Corea del Sur durante la parte más dura de la pandemia, encontró que, en lugar de que el agotamiento disminuyera la motivación, el aumento de trabajo inducido por COVID-19 mostró una relación positiva con la PSM. Este hallazgo sugiere que la crisis hizo que la

vocación de servicio de los funcionarios públicos se fortaleciera, esto por la propia situación delicada de la pandemia que pareció reforzar el sentido de misión, lo que a su vez se tradujo en una mayor satisfacción laboral.

La literatura sobre la pandemia también ha encontrado que los recursos organizacionales impactan en la PSM. El mismo estudio de Lee y Na (2023) encontró que las herramientas de apoyo que brindaron las organizaciones durante la pandemia tuvieron una fuerte asociación positiva tanto con la PSM como con la satisfacción laboral, esto es explicado porque de alguna manera los funcionarios sintieron una preocupación por su bienestar por parte de la organización, siendo esto retribuido en el trabajo que realizaban.

Estos hallazgos sugieren que si bien la crisis aumentó las demandas de servicio, las medidas tomadas por las organizaciones en beneficio de sus empleados y el propio sentimiento de compasión surgido en medio de la pandemia, fueron clave para sostener la motivación y la satisfacción en los funcionarios públicos.

Capítulo 2

2 Metodología

2.1. Tipo y enfoque de investigación

El estudio tuvo como objetivo analizar los efectos de la pandemia de COVID-19 sobre la Motivación del Servicio Público (PSM) en trabajadores del Ecuador, con énfasis en las dimensiones y antecedentes teóricos propuestos por Perry (1996, 1997). Para cumplir la investigación, se empleó un enfoque cuantitativo, orientado a la comparación de los niveles motivación del servicio público antes y después de la pandemia.

El estudio se estructuró bajo la lógica cuasi experimental, considerando la pandemia como un shock exógeno diferenciados en dos grupos temporales: servidores públicos antes de la pandemia y aquellos después de la pandemia.

La metodología se desarrolló en dos etapas. En la primera, se aplicó un enfoque de lógica booleana mediante la metodología Análisis Cualitativo Comparado (QCA), con el objetivo de identificar combinaciones en las condiciones intrínsecas y extrínsecas asociadas a la PSM en ambos grupos temporales. En la segunda etapa, las combinaciones resultantes se contrastaron a un modelo de regresión logística (Logit), para evaluar el nivel de significancia estadística y medir el desempeño del modelo los periodos pre y post pandemia.

2.2. Fuente de datos

La investigación se desarrolló a partir de una base de datos facilitada por el Econ. Fabricio Zanzzi, profesor de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, elaborada en el marco de su estudio Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador (Zanzzi, 2023).

Dicha base contiene información de 382 trabajadores ecuatorianos, la base incorpora las respuestas a un cuestionario estructurada de Motivación del Servicio Público (PSM), construido originalmente por Perry (1996, 1997). El instrumento comprende un total de 80

ítems, distribuidos en dos bloques. El primer bloque comprendió 40 ítems, para medir las seis dimensiones: atracción por la formulación de políticas, compromiso con el interés público, justicia social, deber cívico, compasión y autosacrificio.

El segundo bloque comprende de 40 ítems, para medir los antecedentes de la PSM asociados a la cercanía con dios, participación con iglesia, relación con los padres, identificación profesional, ideología política, trabajo socialización y modelación de padres. Todos los ítems fueron evaluados en una escala de Likert (1 = en desacuerdo; 5 = de acuerdo).

Adicionalmente, la base de datos incluyó variables demográficas y de control, entre las que se consideraron edad, género, etnia, religión y sector laboral. Es importante señalar que la base de datos no es de acceso público y su uso responde exclusivamente a fines académicos.

2.3. Estrategia de identificación

La identificación del efecto asociado a la pandemia de COVID-19 sobre la Motivación del Servicio Público (PSM) se sustentó en una estrategia cuasi experimental. El desafío central del estudio consistió en aproximar el efecto de la pandemia de la PSM en ausencia de un experimento controlado, dado que los encuestados respondieron el cuestionario en distintos periodos, antes o después de la pandemia, pudo generar diferencias en la composición de los grupos analizados. En este contexto, la estrategia de identificación buscó identificar patrones sistemáticos y asociaciones robustas entre la pandemia y las variables intrínsecas y extrínsecas asociadas a la PSM.

Con el fin de reducir posibles sesgos de composición entre los grupos, el análisis incorporó un conjunto de variables de control de carácter demográficos, entre las que se incluyeron edad, género, etnia, religión, nivel educativo, ingreso y sector laboral.

La estrategia de identificación se diseñó en dos etapas. En la primera etapa, se aplicó el Análisis Cualitativo Comparado (QCA) bajo una lógica booleana, con el objetivo de identificar combinaciones relevantes de condiciones intrínsecas y extrínsecas que se asociaron de manera consistente con la pertenencia a cada periodo pre o post pandemia.

En la segunda etapa, las configuraciones obtenidas mediante QCA fueron validadas a través de modelos de regresión logística (Logit), donde la variable dependiente correspondió al indicador binario de pandemia. Este procedimiento permitió evaluar la significancia estadística de las configuraciones identificadas, depurar aquellas condiciones que no aportaron información relevante y examinar la validez del modelo.

Finalmente, el desempeño de los modelos fue evaluado mediante matrices de confusión, lo que permitió identificar verdaderos y falsos positivos y negativos, y valorar la utilidad empírica de las configuraciones y variables seleccionadas para diferenciar entre los periodos pre y post pandemia.

2.4. Justificación del enfoque metodológico

La combinación de la metodología QCA-Logit se consideró adecuada por la naturaleza de la investigación y por las limitaciones de los datos disponibles. La Motivación del Servicio Público (PSM) constituye a un constructo multidimensional, estructurado en torno a motivos racionales, normativos y afectivos, por lo que un shock exógeno como la pandemia generó cambios no lineales, dependiendo de los perfiles motivaciones de los encuestados.

En este contexto, el Análisis Cualitativo Comparado (QCA) permitió identificar combinaciones de condiciones intrínsecas y extrínsecas que caracterizaron a los individuos antes y después de la pandemia. No obstante, para evitar configuraciones poco robustas, se incorporó la regresión logística para la validación estadística de las combinaciones identificadas.

2.5. Descripción de variables utilizadas

2.5.1. Variables intrínsecas: dimensiones de la PSM

De acuerdo con la conceptualización de Perry (1996), la PSM se asoció con seis dimensiones medidas mediante ítems Likert por dimensión. En la base de datos, se trabajó con los promedios por dimensión:

- **Atracción a la política pública:** Esta variable midió la dimensión racional de la motivación. No evaluó el gusto por la política partidista, sino el interés en la formulación de políticas como un medio valioso para resolver problemas sociales.
- **Compromiso con el interés público:** Esta variable evaluó la dimensión normativa relacionada con el altruismo. Midió la disposición del individuo a servir a la colectividad incluso en perjuicio de sus intereses personales.
- **Deber cívico:** Esta dimensión examinó el sentido de obligación derivado de la ciudadanía. La variable capturó la voluntad de contribuir activamente al orden social y la consideración del servicio público como una de las formas más elevadas de ciudadanía.
- **Justicia social:** Esta variable evaluó si el individuo se sentía inclinado a trabajar por el bienestar de las minorías y de aquellos con menos poder político o económico. De acuerdo con Perry (1996), esta dimensión midió la disposición a defender los derechos de otros y reducir las desigualdades, incluso si ello implicaba riesgos personales.
- **Compasión:** Esta variable representó la dimensión afectiva del modelo. Midió la intensidad de la respuesta emocional ante el sufrimiento ajeno y el impulso de proteger a los ciudadanos.
- **Autosacrificio:** Esta variable midió la disposición a renunciar a recompensas tangibles a cambio de la satisfacción intangible del servicio. Capturó la voluntad de

sustituir el beneficio propio por el deber hacia otros, reflejando la esencia del llamado al servicio público que prioriza el dar sobre el recibir.

2.5.2. Variables intrínsecas: precursores de la PSM (Perry, 1997)

Perry (1997) investigó antecedentes agrupados en socialización parental, religiosa, identificación profesional e ideología política, entre otros. En la base de datos se incluyeron:

- **Socialización del trabajo:** Este indicador trata sobre la medida en que un trabajo conlleva una mayor relación o interacción con la gente, es decir, que tan sociable el trabajo le exige a un trabajador que este sea.
- **Cercanía con Dios:** Esta variable mide el nivel de la conexión personal y espiritual que una persona tiene por el ser divino esta relación influye en la manera de percibir las cosas buenas y tener un sentido de compromiso y responsabilidad por los demás.
- **Participación con Iglesia:** Esta variable se involucra con las actividades regulares religiosas sea por participaciones de programas, cultos o estudios adquiridos por la iglesia. El involucramiento facilita la empatía y el compromiso por el servicio para la comunidad.
- **Modelación de Padres:** Este indicador mide el comportamiento de los hijos ya que es el reflejo de las acciones de los padres.
- **Relación con los Padres:** Esta variable mide la calidad del vínculo emocional entre los padres e hijos. Si sus relaciones son positivas que ayuden a fomentar valores o mostrar mayor empatía.
- **Identificación Profesional:** Mide el vínculo que tiene la persona con su profesión, mediante sus conocimientos y responsabilidades. Con la finalidad de que muchos profesionales promuevan sus valores hacia el bien común.

- **Ideología Política:** Esta variable mide cómo las creencias de las personas adquiridas por sus afinidades políticas y pensamientos liberales, pueden ser consideradas mayores influencias en la motivación al interés público.
- **Inevitabilidad:** Esta variable indica la percepción de que ciertos eventos no pueden evitarse y ocurren como resultado del destino, es decir, que las situaciones se presentan sin necesidad de planificarlas ni de realizar acciones para que sucedan.

2.5.3. Variables extrínsecas (demográficas y económicas)

- **Salario anual:** Se controló por el nivel de ingresos para discernir si los cambios en la motivación respondían a la seguridad financiera o a incentivos monetarios, en lugar de al servicio público por sí mismo.
- **Edad:** Se incluyó esta variable para ajustar por el ciclo de vida, reconociendo que la experiencia y la madurez podían influir en la predisposición al altruismo independientemente del sector laboral.
- **Género:** Esta variable categórica se utilizó para controlar posibles diferencias en la socialización de roles, dado que la literatura sugiere que hombres y mujeres pueden expresar distintas inclinaciones hacia el cuidado y el servicio.
- **Pregrado público:** Esta variable binaria indicó si la formación universitaria del individuo fue orientada hacia una carrera de servicio público. Su inclusión buscó controlar la socialización temprana en valores estatales previa a la entrada al mercado laboral.
- **Nivel educativo:** Se ajustó por el grado de instrucción (escala 1-4) para separar el efecto de la profesionalización académica de la vocación de servicio público.

- **Posición en su organización:** Se controló por la jerarquía laboral (escala 1-6) para diferenciar las experiencias de la pandemia entre el personal operativo y los niveles directivos, asumiendo distintos niveles de estrés y autonomía.
- **Etnia y Religión:** Estas variables categóricas se incluyeron para capturar contextos culturales y de valores. Especialmente la religión fue considerada relevante, dado que puede actuar como una fuente independiente de comportamiento altruista y motivación prosocial.
- **Pandemia:** Variable categórica que es igual a 0 si el individuo contestó la encuesta en el período antes de pandemia y 1 si lo hizo después.

2.6. Preparación de datos

Para aplicar el enfoque, las variables se transformaron a formato binario, las variables continuas en escala 1–5 (dimensiones PSM y precursores promediados) se recodificaron asignando valor 1 cuando el puntaje superó el 75% de la escala y 0 en caso contrario. En términos prácticos, para una escala 1–5 el umbral correspondió a 3,75.

Se aplicaron reglas específicas para variables de distinta naturaleza. La edad se recodificó como 1 si el individuo tuvo más de 50 años y 0 en caso contrario. El salario anual se recodificó como 1 si el salario mensual superó cuatro veces el salario mínimo de Ecuador y se anualizó multiplicando por 12, y 0 si no. Las variables que ya eran binarias se mantuvieron como 0–1. Además, se expresaron todas las condiciones en un mismo lenguaje lógico para la realización de combinaciones consistentes entre periodo pre y post pandemia.

2.7. Modelo configuracional (QCA)

El análisis configuracional se utilizó para identificar combinaciones de condiciones asociadas con cada periodo. A diferencia de un planteamiento que solo busca explicar el postpandemia, aquí el QCA se utilizó con una lógica estrictamente comparativa, pues se

obtuvieron recetas para el grupo prepandemia y recetas para el grupo postpandemia, y luego se compararon.

El QCA se basó en dos métricas, la consistencia y la cobertura. La consistencia se interpretó como el grado en que una combinación o receta se asoció de manera estable con el periodo analizado; por ejemplo, si una receta aparece y, la mayoría de las veces corresponde a individuos prepandemia, entonces esa receta es consistente para antes de pandemia.

La cobertura se interpretó como la relevancia empírica, al reportar qué proporción de los casos del periodo queda capturada por esa receta. Utilizar ambas métricas fue importante porque permitió diferenciar recetas precisas pero poco frecuentes, de recetas que realmente describen una parte relevante del grupo.

El procedimiento se ejecutó en etapas. Primero, se calcularon consistencia y cobertura para cada variable de la base de datos, con el fin de observar cuáles tuvieron mayor asociación con cada periodo. Segundo, se seleccionaron las cuatro variables intrínsecas y las cuatro extrínsecas con mayor consistencia para el periodo prepandemia y, de forma análoga, para el periodo postpandemia.

Tercero, con el conjunto seleccionado se construyeron configuraciones combinatorias que relacionaron condiciones intrínsecas con extrínsecas, para detectar recetas con desempeño superior. Después se aplicó minimización booleana mediante el algoritmo de Quine–McCluskey, con el objetivo de obtener soluciones parsimoniosas eliminando redundancias lógicas.

Finalmente, se descartaron recetas con cobertura muy baja y se consolidaron recetas únicas por periodo. Con ese conjunto final se realizó la comparación de comunalidades y diferencias: se identificaron recetas comunes a ambos periodos, recetas nuevas del postpandemia y recetas que dejaron de aparecer o perdieron relevancia tras la pandemia. Esta

salida configuracional fue la base interpretativa para discutir continuidad y cambio en perfiles motivacionales y de contexto.

2.8. Modelo probabilístico: regresión logística (Logit)

Luego de derivar recetas configuracionales, se estimaron modelos de regresión logística para contrastarlas estadísticamente y priorizar las combinaciones más robustas. El Logit fue apropiado porque el resultado de interés fue binario (Pandemia=1/0), y permite interpretar la relación entre predictores y el periodo en términos de probabilidades.

La especificación general fue la siguiente:

$$\Pr(Pandemia_i = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)}} \quad (Ec. 1)$$

donde $\beta_k X_k$ son las variables construidas a partir de las recetas, mismas variables que si resultaron ser significativas en primera instancia para el modelo, se mantuvieron para el modelo Logit final.

El Logit se utilizó con tres objetivos concretos. Primero, evaluar si las recetas realmente distinguían periodos con evidencia estadística, usando significancia (p-valores). Segundo, depurar recetas, ya que si una receta no aportó evidencia, se descartó o se ajustó para mantener un conjunto parsimonioso. Tercero, verificar si los filtros de variables intrínsecas y extrínsecas realizados en los pasos previos fueron útiles mediante el planteamiento del modelo final con su respectiva matriz de confusión.

En términos interpretativos, el Logit aportó una lectura probabilística útil para la tesis, ya que permitió decir qué combinaciones aumentaron o disminuyeron la probabilidad de pertenecer al periodo postpandemia, y, por diferencia, qué combinaciones se asociaron más con el periodo prepandemia. Esta parte es clave para sostener la comparación de comunalidades y diferencias con un respaldo cuantitativo más fuerte que la pura lógica booleana.

2.9. Evaluación del desempeño del modelo

Para evaluar el desempeño del modelo Logit más allá de la significancia estadística, se construyó una matriz de confusión por cada estimación. El objetivo fue medir qué tan bien el modelo clasificó a los individuos entre el periodo prepandemia y el postpandemia.

La matriz permitió identificar verdaderos positivos (postpandemia clasificados correctamente), verdaderos negativos (prepandemia clasificados correctamente), falsos positivos (prepandemia clasificados como postpandemia) y falsos negativos (postpandemia clasificados como prepandemia). A partir de estos valores se interpretaron métricas como exactitud global, sensibilidad (capacidad de detectar postpandemia) y especificidad (capacidad de detectar prepandemia).

Esta evaluación fue particularmente importante porque el propósito aplicado del enfoque QCA–Logit no fue solo describir recetas, sino verificar si esas recetas tenían utilidad real para distinguir periodos, apoyando así la discusión sobre cuáles combinaciones se mantuvieron, cuáles surgieron y cuáles dejaron de sostenerse tras la pandemia.

Capítulo 3

3. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

Esta sección presenta un análisis descriptivo de las dimensiones y precursores de la Motivación del Servicio Público, propuesto por Perry (1996, 1997). El análisis de estas variables permite comprender los valores, actitudes y percepciones que orientan el comportamiento de los funcionarios públicos hacia el servicio público. Además, se comparan los periodos pre y post pandemia, con la finalidad de identificar posibles diferencias en los niveles promedios de motivación asociados a los efectos de la COVID-19. Para cada variable se realiza un estadístico descriptivo como la media, desviación estándar, las cuales permiten una primera aproximación del comportamiento de la motivación del servicio público.

Tabla 1. *Estadísticas descriptivas de las motivaciones de la PSM antes y después de la pandemia*

Motivaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	N
Autosacrificio Pre - Pandemia	3,606	0,451	2,5	4,6	148
Autosacrificio Post - Pandemia	3,424	0,802	1,4	5	77
Compasión Pre - Pandemia	3,435	0,453	2,1	4,6	148
Compasión Post - Pandemia	3,222	0,773	1,2	5	77
Interés Público Pre - Pandemia	3,535	0,487	2,4	4,6	148
Interés Público Post - Pandemia	3,442	0,853	1	5	77
Atracción a Política Pre - Pandemia	3,638	0,595	2,4	5	148

Atracción a Política Post - Pandemia	3,504	0,931	1,2	5	77
Deber Cívico Pre - Pandemia	3,712	0,558	2,3	5	148
Deber Cívico Post - Pandemia	3,688	1,052	1,3	5	77
Justicia Social Pre - Pandemia	3,546	0,56	1,6	4,8	148
Justicia Social Post - Pandemia	3,61	0,957	1,8	5	77

Nota: Estadísticas descriptivas elaboradas a partir de la base *Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador* (Zanzzì, 2023).

En la Tabla 1 se observa que, en ambos periodos, las seis dimensiones de PSM presentan promedios por encima del punto medio de la escala (3/5), lo que implica niveles relativamente altos de motivación hacia el servicio público tanto antes como después de la pandemia. Sin embargo, al comparar medias entre periodos, se aprecia una reducción en las dimensiones autosacrificio, compasión, interés público, atracción a la política y deber cívico. La única dimensión que aumenta en promedio es justicia social lo cual sugiere que, pese a la caída en otras motivaciones, la orientación hacia el bienestar de grupos vulnerables o la reducción de desigualdades se mantuvo o incluso se fortaleció ligeramente en el periodo posterior a la pandemia.

Un resultado importante es el cambio en la dispersión, pues en el periodo postpandemia, las desviaciones estándar son considerablemente mayores en todas las dimensiones de la PSM. Esto indica que después de la pandemia la muestra es más variada, es decir, hay mayor diversidad de perfiles motivacionales dado que conviven individuos con puntajes muy altos con otros con puntajes bajos.

Tabla 2. *Estadísticas descriptivas de los precursores del servicio público antes y después de la pandemia*

Precursores	Media	Desv. Estándar	Mínimo	Máximo	N
Socialización del Trabajo Pre - Pandemia	3,607	0,649	1,4	4,9	148
Socialización del Trabajo Post - Pandemia	3,469	0,937	1,3	5	77
Cercanía con Dios Pre - Pandemia	3,757	0,821	1,3	5	147
Cercanía con Dios Post - Pandemia	3,576	1,005	1,3	5	77
Participación Iglesia Pre - Pandemia	0,395	0,336	0	1	147
Participación Iglesia Post - Pandemia	0,458	0,335	0	1	77
Modelación de Padres Pre - Pandemia	3,441	0,498	1,9	4,8	148
Modelación de Padres Post - Pandemia	3,287	0,72	1,6	4,6	77
Relación con los Padres Pre - Pandemia	3,367	0,622	1,7	4,7	148
Relación con los Padres Post - Pandemia	3,494	0,815	1,4	5	77
Identificación Profesional Pre - Pandemia	3,274	0,819	1	4,8	148
Identificación Profesional Post - Pandemia	3,509	0,868	1,4	5	77
Ideología Política Pre - Pandemia	3,053	0,568	1	5	133
Ideología Política Post - Pandemia	3,247	0,652	1	5	77
Inevitabilidad Pre - Pandemia	0,314	0,343	0	1	145
Inevitabilidad Post - Pandemia	0,273	0,309	0	1	77

Nota: Estadísticas descriptivas elaboradas a partir de la base *Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador* (Zanzzi, 2023).

En la Tabla 2 se observa que varios precursores mantienen promedios relativamente altos, es decir, cercanos o superiores a 3/5 en ambos periodos, lo que sugiere que los factores de socialización y valores asociados a la PSM siguen presentes antes y después de la pandemia. Sin embargo, al comparar medias, se aprecia una disminución en algunos precursores vinculados a socialización y religiosidad, como por ejemplo, socialización del trabajo cercanía con Dios, y modelación de padres. En cambio, se registran aumentos en otros factores como participación en iglesia, relación parental, identificación profesional e ideología política, lo que podría indicar que, tras la pandemia, ganaron peso aspectos de identidad ocupacional y valores sociopolíticos, además de una mayor participación religiosa medida en términos de actividad.

Un patrón consistente con la Tabla 1 es el aumento de la dispersión en el periodo postpandemia, dado que casi todas las desviaciones estándar suben. Esto sugiere mayor heterogeneidad en el periodo posterior, es decir, los individuos difieren más entre sí en sus antecedentes y valores.

Tabla 3. *Estadísticas descriptivas de las variables categoricas del servicio público antes y después de la pandemia.*

Demográficas	Promedio	Desv. Estandar	Mínimo	Máximo	N
Salario anual Pre - Pandemia	17652,4	10678,4	4286	62786	144
Salario anual Post - Pandemia	22177,9	11563	5586	52386	75
Edad Pre – Pandemia	46,07	10,601	24	77	148
Edad Post – Pandemia	35,35	8,014	19	59	77

Nota: Estadísticas descriptivas elaboradas a partir de la base *Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador* (Zanzzì, 2023).

La Tabla 3. evidencia diferencias claras entre periodos en ingreso y edad, lo que sugiere cambios en el perfil de los encuestados antes y después de la pandemia. El salario anual promedio es mayor en postpandemia que en prepandemia, mientras que la dispersión se mantiene alta en ambos grupos, por lo que existen brechas importantes de ingresos dentro de cada periodo. Por su parte, la edad promedio disminuye de forma importante en postpandemia, indicando que el grupo posterior es significativamente más joven.

Tabla 4. *Estadísticas descriptivas de las variables binarias del servicio público antes y después de la pandemia.*

Variable	Categoría	Indicador	Prepandemia		Postpandemia	
			N	%	N	%
Género	Masculino	0	73	49,66%	62	80,52%
	Femenino	1	74	50,34%	15	19,48%
Pregrado	Orientado a negocios	0	58	39,73%	76	53,90%
	Orientado al servicio público	1	88	60,27%	65	46,10%
Nivel de educación	Nivel 1	1	2	1,36%	0	0,00%
	Nivel 2	2	25	17,01%	1	1,30%
	Nivel 3	3	45	30,61%	34	44,16%
	Nivel 4	4	75	51,02%	42	54,55%
Posición laboral	Accionista	1	2	1,44%	0	0,00%
	Gerente general	2	6	4,32%	1	1,43%
	Asesor	3	4	2,88%	0	0,00%
	Intermedio	4	99	71,22%	59	84,29%
	Analista, asistente, oficina	5	13	9,35%	7	10,00%

	Tropa	6	15	10,79%	3	4,29%
Etnia	Otra etnia	0	9	6,98%	3	4,00%
	Blanco o mestizo	1	120	93,02%	72	96,00%
Religión	Otra religión	0	8	5,97%	8	10,39%
	Católico, evangélico o agnóstico	1	126	94,03%	69	89,61%

Nota: Estadísticas descriptivas elaboradas a partir de la base *Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador* (Zanzzi, 2023).

Como se puede ver en la Tabla 4, en el género, el grupo postpandemia se vuelve marcadamente más masculino, mientras que en prepandemia estaba prácticamente equilibrado. En pregrado, aumenta la proporción de formación orientada a negocios y disminuye la orientada al servicio público en el postpandemia. En nivel educativo, ambos periodos se concentran en los niveles 3 y 4, aunque en postpandemia sube la participación del nivel 3 y se mantiene alta la del nivel 4. La posición laboral se concentra principalmente en niveles intermedios en ambos periodos, con un aumento de esta categoría en postpandemia y una caída de “tropa”. En etnia, predomina ampliamente el grupo blanco o mestizo en ambos periodos, con una ligera alza en postpandemia. En religión, la categoría católica/evangélico/agnóstico sigue siendo mayoritaria, aunque disminuye levemente en postpandemia, aumentando la proporción de “otra religión”.

3.2 Análisis Cuantitativo

Este análisis cuantitativo se desarrolla a partir de la base de datos facilitada por el Econ. Fabricio Zanzzi, profesor de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, elaborada en el marco de su estudio *Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador* (Zanzzi, 2023). Su operacionalización se encuentra detallada en el Apéndice N°1 y está compuesta por 14 variables intrínsecas y 9 variables extrínsecas, de acuerdo con la teoría sobre las Motivaciones del Servicio Público, de Perry (1996 & 1997).

Luego de realizar un análisis descriptivo en la sección anterior, se procedió con el Análisis Cualitativo Comparado (QCA, por sus siglas en inglés) además, de modelaciones probabilísticas Logit para verificar la significancia de cada variable respecto al modelo. Este enfoque permitió examinar las combinaciones de condiciones asociadas al servicio público antes y después de la pandemia.

3.2.1 Análisis Comparativo Cualitativo (QCA)

3.2.1.1 Transformación de las variables

Tal como se describió en el capítulo 2, todas las variables incluidas en este análisis fueron recodificadas en formato binario, considerando los siguientes criterios:

- Se asignó el valor 1, cuando la variable presentó una calificación superior al 75%, mostrando presencia de motivación analizada.
- Se asigna el valor 0, cuando la calificación es igual o inferior al 75%, mostrando ausencia de la motivación analizada.

De manera más específica se puede apreciar el tratamiento que recibió cada variable en el Apéndice N°1.

Luego, las variables fueron agrupadas en dos tipos de condiciones causales:

- Condiciones intrínsecas: Asociadas a las motivaciones, valores y actitudes hacia el servicio público.
- Condiciones extrínsecas: Vinculadas a los factores demográficos, institucionales y económicos.

3.2.1.2 Cálculo de Consistencia y Cobertura

Una vez transformadas las variables a formato binario, se procedió al cálculo de las condiciones de consistencia y cobertura de manera individual, con la finalidad de evaluar la relevancia respecto a los resultados. A partir de estas condiciones, se seleccionaron las variables extrínsecas e intrínsecas con mayor consistencia consideradas como las más

relevantes para explicar la pertenencia a cada periodo temporal. La Tabla 5 presenta los resultados del cálculo de consistencia y cobertura de las variables intrínsecas, diferenciando entre los periodos antes y después de la pandemia.

Tabla 5. *Cálculo de consistencia y cobertura de las variables intrínsecas*

<i>Abrev.</i>	<i>Variables Intrínsecas</i>	Antes		Después	
		<i>Cobertura</i>	<i>Consistencia</i>	<i>Cobertura</i>	<i>Consistencia</i>
PL40	Presencia Ideología Política	0,1654	0,4889	0,2987	0,5111
PR40	Presencia Relación con los Padres	0,2568	0,5000	0,4935	0,5000
PI40	Presencia Compromiso con el interés público	0,3108	0,5750	0,4416	0,4250
SJ40	Presencia Justicia Social	0,3649	0,5870	0,4935	0,4130
CD40	Presencia Deber Cívico	0,4527	0,5929	0,5974	0,4071
PF40	Presencia Identificación Profesional	0,3581	0,5955	0,4675	0,4045
PM40	Presencia Modelación de Padres	0,2432	0,6102	0,2987	0,3898
JS40	Presencia Socialización del Trabajo	0,3716	0,6180	0,4416	0,3820
SS40	Presencia Sacrificio	0,4324	0,6337	0,4805	0,3663
PO40	Presencia Atracción a Política	0,4392	0,6373	0,4805	0,3627
GC40	Ausencia Cercanía con Dios	0,5135	0,6441	0,5455	0,3559
~IV40	Ausencia Inevitabilidad	0,8851	0,6453	0,9351	0,3547
~CO40	Ausencia Compasión	0,6892	0,6497	0,7143	0,3503
~GH40	Ausencia Participación con Iglesia	0,7027	0,6541	0,7143	0,3459
GH40	Presencia Participación con Iglesia	0,2973	0,6667	0,2857	0,3333
~PL40	Ausencia Ideología Política	0,8346	0,6727	0,7013	0,3273
~GC40	Ausencia Cercanía con Dios	0,4865	0,6729	0,4545	0,3271

~PM40	Ausencia Modelación de Padres	0,7568	0,6747	0,7013	0,3253
~PO40	Ausencia Atracción a Política	0,5608	0,6748	0,5195	0,3252
CO40	Presencia Compasión	0,3108	0,6765	0,2857	0,3235
~SS40	Ausencia Sacrificio	0,5676	0,6774	0,5195	0,3226
~JS40	Ausencia Socialización del Trabajo	0,6284	0,6838	0,5584	0,3162
~PF40	Ausencia Identificación Profesional	0,6419	0,6985	0,5325	0,3015
~PI40	Ausencia Compromiso con el interés público	0,6892	0,7034	0,5584	0,2966
~SJ40	Ausencia Justicia Social	0,6351	0,7068	0,5065	0,2932
~CD40	Ausencia Deber Cívico	0,5473	0,7232	0,4026	0,2768
~PR40	Ausencia Relación con los Padres	0,7432	0,7383	0,5065	0,2617
IV40	Presencia Inevitabilidad	0,1149	0,7727	0,0649	0,2273

Nota: Datos obtenidos de la base *Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador (Zanzzì, 2023)*.

Durante el periodo antes de pandemia, se observó que una persona que refleje el rasgo de inevitabilidad con 0.77, además de la ausencia de motivaciones como relación con los padres con 0.738, deber cívico con 0.723 y de justicia social con 0.706, cumple con las condiciones de consistencia para este periodo. En contraste, para el periodo después de la pandemia se identificó una condición distinta: la presencia del rasgo ideología política con 0.511, buena relación parental con 0.5, compromiso por el interés público con 0.425 y justicia social con 0.413 cumplen con las condiciones de consistencias para el periodo después de pandemia. Por lo tanto, las variables identificadas como más consistente en esta etapa del análisis fueron retenidas para la construcción de las combinaciones en el análisis QCA.

La Tabla 6 presenta los resultados del cálculo de consistencia y cobertura de las variables extrínsecas, diferenciando entre los periodos antes y después de la pandemia.

Tabla 6. *Cálculo de consistencia y cobertura de las variables extrínsecas.*

Abrev.	Variables Extrínsecas	Antes		Después	
		Cobertura	Consistencia	Cobertura	Consistencia
~REprom	Otras Religiones	0,0597	0,5	0,1039	0,5
~Gender	Género Masculino	0,4966	0,5407	0,8052	0,4593
IN40	Ingresos Anuales \geq 4 Salarios Mínimos	0,2986	0,5513	0,4667	0,4487
~AG40	Edad < 50 años	0,6284	0,5602	0,9481	0,4398
USprom	Pregrado Orientado al Servicio Público	0,6027	0,5752	0,8553	0,4248
Education Level40	Pregrado o Posgrado	0,8108	0,6122	0,9870	0,3878
ETprom	Ser Mestizos o blancos	0,9302	0,625	0,96	0,375
REprom	Ser católicos, evangélicos o agnósticos	0,9403	0,6462	0,8961	0,3538
~WP40	Ser Jefe Intermedio, Analistas, Asistentes, oficial o tropa	0,9137	0,6480	0,9857	0,3520
~IN40	Ingresos Anuales < 4 Salarios Mínimos	0,7014	0,7163	0,5333	0,2837
~ETprom	Otras Etnias	0,0698	0,75	0,04	0,25
Gender	Género Femenino	0,5034	0,8315	0,1948	0,1685
~USprom	Pregrado Orientado a Negocios	0,3973	0,8406	0,1447	0,1594
WP40	Ser Accionistas, gerentes generales o asesores.	0,0863	0,9231	0,0143	0,0769
AG40	Edad \geq 50 años	0,3716	0,9322	0,0519	0,0678
~Education Level40	Bachillerato	0,1892	0,9655	0,0130	0,0345

Nota: Datos obtenidos de la base *Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador (Zanzzì, 2023)*.

En el periodo antes de la pandemia, se identificaron siete características que presentaron altos niveles de consistencia. En particular, tres de esas alcanzaron valores superiores al 90%, por lo que resultaron relevantes incluso de manera individual sin necesidad de combinarse con otras características. Estas fueron el haber culminado solo el bachillerato con 0.96, el ser mayor de 50 años con 0.93 y el ser accionista, gerente general o asesor en la organización con 0.92.

Además, se consideraron otras cuatro características que también mostraron niveles de consistencia aceptables en el periodo antes de la pandemia: el no haber estudiado un pregrado con orientación al servicio público con 0.84, el ser mujer con 0.83, el no autoperibirse ni blanco ni mestizo con 0.75 y el ganar menos de cuatro veces el salario básico unificado (SBU) con 0.71.

En contraste, para después de pandemia se identificaron características distintas que cumplieron con el criterio de consistencia. En particular, el no ser ni católico ni evangélico ni agnóstico con 0.50, el ser hombre con 0.46, el ganar más de cuatro veces el SBU con 0.44 y el ser menor de 50 años con 0.44.

Es así como las variables identificadas como más consistentes en esta etapa del análisis fueron seleccionadas para la construcción del análisis QCA posterior.

3.2.1.3 Análisis de combinaciones causales

Una vez seleccionada las variables extrínsecas e intrínsecas que resultaron más consistente se procede a la ejecución del Análisis Comparativo Cualitativo, identificando los modelos combinatoriales consistentes que presentaron una cobertura moderada.

Para ello, se construyen modelos combinatoriales independientes, en los cuales las condiciones extrínsecas y una condición intrínseca específica actúan conjuntamente como variables explicativas. En cada modelo, el software genera una tabla de verdad y a partir de estas tablas, se aplica el algoritmo de minimización booleana de Quine–McCluskey.

Este procedimiento se replicó para cada periodo del análisis, generándose un total de ocho tablas combinatoriales, dado que se consideraron ocho variables intrínsecas seleccionadas a partir de los resultados presentados en la Tabla 1. Cada una de estas variables fue relacionada con el conjunto de variables extrínsecas consistentes identificadas en la Tabla 2, con el fin de evaluar las modelos consistentes asociadas a cada periodo.

A continuación, se presenta los resultados del análisis configuracional correspondiente al **periodo antes de la pandemia**.

1. Inevitabilidad (IV40)

Tabla 7. Motivación “Inevitabilidad” en el servicio público antes de la pandemia

Modelo combinatorial: \sim Pandemia = f (IV40, USprom, Gender, ETprom, IN40)			
	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
\simUSprom*\simIN40	0,2283	0,1339	0,9355
Gender*\simIN40	0,3937	0,2992	0,8333
\simUSprom*Gender	0,1417	0,0472	0,9474
IV40*USprom*IN40	0,0236	0,0236	1
Cobertura de la Solución	0,5984		
Consistencia de la Solución	0,8736		
Umbral de Frecuencia	2		
Umbral de Consistencia	0,7857		

Nota: Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine–McCluskey

El modelo combinatorial asociado a la motivación inevitabilidad alcanzó una cobertura de la solución de 0.598, lo que indica que el conjunto de combinaciones identificadas explica aproximadamente el 60% de las personas que pertenecen al periodo antes de la pandemia. Asimismo, la consistencia de la solución alcanzó un valor de 0.876, indica que, cuando una persona presenta alguna de estas combinaciones, en la mayoría de los casos pertenece al periodo antes de pandemia.

Es importante señalar que la inevitabilidad presenta una cobertura individual reducida a 0.0236 indicando que no tiene una presencia empírica, porque estuvo presente en muy pocos casos.

2. Relación con los padres (PR40)

Tabla 8. Motivación “Relación parental” en el servicio público antes de la pandemia.

Modelo combinatorial: \sim Pandemia = f(PR40, USprom, Gender, ETprom, IN40)

	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
\simUSprom*\simIN40	0,2283	0,0236	0,9355
\simPR40*\simUSprom	0,2913	0,0945	0,8810
Gender*\simETprom	0,0236	0,0157	1
\simUSprom*Gender	0,1417	0,0236	0,9474
\simPR40*Gender	0,3386	0,2520	0,8776
Cobertura de la Solución	0,6378		
Consistencia de la Solución	0,8901		
Umbral de Frecuencia	2		
Umbral de Consistencia	0,8		

Nota: Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine–McCluskey.

Las combinaciones asociadas a la relación con los padres alcanzaron una cobertura de 0.637, explican cerca del 64% de los casos en el periodo antes de pandemia. Por otro lado, la consistencia de la solución alcanzó un 0.89 evidenciando que presenta un alto nivel de coherencia durante dicho periodo.

3. Justicia Social (SJ40).

Tabla 9. Motivación “Justicia social” en el servicio público antes de la pandemia

Modelo combinatorial: \simPandemia = f(SJ40, USprom, Gender, ETprom, IN40)			
	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
\simETprom*\simIN40	0,0472	0,0157	0,8571
\simUSprom*\simIN40	0,2283	0,1260	0,9355
\simUSprom*Gender	0,1417	0,0236	0,9474
\simSJ40*Gender*\simIN40	0,2835	0,1969	0,9231
SJ40*Gender*IN40	0,0472	0,0236	0,8571
Cobertura de la Solución	0,5276		
Consistencia de la Solución	0,9178		
Umbral de Frecuencia	2		
Umbral de Consistencia	0,75		

Nota: Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine–McCluskey.

El modelo combinatorial asociado a justicia social obtuvo una cobertura de 0.5276, lo que indica que las configuraciones identificadas explican aproximadamente el 53% de los casos durante este periodo. Por otro lado, la consistencia de la solución, con un valor de 0.917, evidencia un alto nivel de coherencia, indicando que estas combinaciones están presentes en el periodo antes de la pandemia.

4. Deber Cívico (CD40)

Tabla 10. Motivación “Deber Cívico” en el servicio público antes de la pandemia.

Modelo combinatorial: \sim Pandemia = f(CD40, USprom, Gender, ETprom, IN40)			
	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
\simETprom	0,0709	0,0394	0,75
\simUSprom*\simIN40	0,2283	0,0630	0,9355
\simCD40*\simUSprom	0,2520	0,1024	0,9412
\simCD40*Gender*\simIN40	0,2598	0,1732	0,9167
CD40*Gender*IN40	0,0472	0,0472	0,8571
Cobertura de la Solución	0,6063		
Consistencia de la Solución	0,9059		
Umbral de Frecuencia	2		
Umbral de Consistencia	0,75		

Nota: Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine–McCluskey.

En el caso del deber cívico, el análisis evidenció que la cobertura de la solución obtuvo un valor de 0.606, lo que indica que las configuraciones identificadas cubrieron una alta proporción amplia en los casos antes de la pandemia. Adicionalmente, el valor de consistencia de 0.906 señaló que las combinaciones se asociaron de manera sólida y coherente con el resultado analizado.

A continuación, se presenta los cuatro modelos combinatoriales correspondiente al periodo después de la pandemia.

1. Ideología Política (PL40)

Tabla 11. Motivación “Ideología política” en el servicio público después de la pandemia.

Modelo combinatorial: Pandemia = f(PL40, REprom, Gender, IN40, AG40)			
	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
~REprom*IN40	0,0933	0,0667	0,6364
PL40*IN40	0,2	0,1733	0,7895
Cobertura de la Solución	0,2667		
Consistencia de la Solución	0,7407		
Umbral de Frecuencia	2		
Umbral de Consistencia	0,8		

Nota: Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine-McCluskey.

Para el periodo después de la pandemia, la cobertura de la solución de la ideología política alcanzó un valor de 0.266, lo que indica que las combinaciones explicaron solo el 27% de los casos correspondientes a este periodo, por lo tanto, esta motivación no fue un rasgo dominante después de la pandemia para esta motivación. Asimismo, la consistencia de la solución alcanzó un 0.74 evidenciando un nivel moderado de coherencia entre las configuraciones identificadas después de la pandemia.

2. Relación parental (PR40)

Tabla 12. Motivación "Relación con los padres" para el servicio público después de la pandemia.

Modelo combinatorial: Pandemia = f(PR40, REprom, Gender, IN40, AG40)

	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
~REprom*IN40	0,0933	0,08	0,6364
PR40*~Gender*~AG40	0,36	0,3467	0,8438
Cobertura de la Solución	0,44		
Consistencia de la Solución	0,7857		
Umbral de Frecuencia	2		
Umbral de Consistencia	0,8333		

Nota: Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine–McCluskey.

La modelo combinacional para la variable relación con los padres presentó una cobertura de solución de 0.44, lo que indica que las combinaciones identificadas explicaron aproximadamente el 44% de los casos luego de la pandemia. Del mismo modo, la consistencia de la solución fue de 0.78, evidenciando un nivel moderado de la coherencia del modelo combinacional durante este periodo.

3. Compromiso con el interés público (PI40)

Tabla 13. Motivación "Compromiso con el interés público" para el servicio público después de la pandemia.

Modelo combinatorial: Pandemia = f(PI40, REprom, Gender, IN40, AG40)

	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
~REprom*IN40	0,0933	0,0933	0,6364
PI40*REprom*~Gender*~AG40	0,3333	0,3333	0,8333

Cobertura de la Solución	0,4267
Consistencia de la Solución	0,7805
Umbral de Frecuencia	2
Umbral de Consistencia	0,7647

Nota: *Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine–McCluskey.*

En el caso de la motivación del compromiso con el interés público, los resultados de la cobertura muestran que el 43% de los individuos se ajustó a las combinaciones identificadas después de la pandemia lo que indica, representación limitada de dicha motivación. Por otra parte, la consistencia de la solución alcanzó un valor de 0,78, lo que sugiere que la relación entre las combinaciones identificadas y el periodo después de pandemia fue moderadamente estable, sin llegar a predominar.

4. Justicia Social (SJ40)

Tabla 14. *Motivación "Justicia social" para el servicio público después de la pandemia.*

Modelo combinatorial: Pandemia = f(SJ40, REprom, Gender, IN40, AG40)			
	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistencia
SJ40*~Gender*IN40*~AG40	0,1333	0,1333	0,7692
~SJ40*~REprom	0,08	0,08	0,6
Cobertura de la Solución	0,2133		
Consistencia de la Solución	0,6957		
Umbral de Frecuencia	2		
Umbral de Consistencia	0,75		

Nota: *Solución parsimoniosa obtenido mediante la minimización booleana de Quine–McCluskey.*

En el caso de la motivación de justicia social, los resultados muestran que la cobertura de solución fue de 21% reflejando una fracción pequeña de los individuos, mientras que la

consistencia de solución representa un 69.5% logrando que las combinaciones identificadas se consideran moderadas para dicho periodo después de pandemia.

3.2.1.4 Selección de modelos combinatoriales

Luego de haber identificado los modelos combinatoriales más significativos que se pueden formar con las 4 variables intrínsecas y las 4 variables extrínsecas, se procede con el filtro y la selección de los modelos combinatoriales únicos, con el fin de determinar que combinaciones de motivaciones están más alineadas con los sujetos de estudio, de acuerdo con el período al que pertenezcan (antes o después de pandemia). En ese sentido, primero se analiza al grupo de personas que pertenecen al periodo de antes de pandemia.

Para las personas que demostraron la presencia del rasgo Inevitabilidad, de acuerdo con la Tabla 7, se lograron determinar cuatro modelos combinatoriales.

1. **~USprom*~IN40:** No haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y tener un ingreso mensual menor a cuatro SBU. Esta combinación significativa, por lo tanto, se conserva para el análisis logit posterior.
2. **Gender*~IN40:** Ser mujer y tener un ingreso mensual menor a cuatro SBU. Esta combinación es nueva y significativa, por lo tanto, se conserva para el análisis logit posterior. Esta composición también es significativa, por lo que se mantiene.
3. **~USprom*Gender:** No haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y ser mujer. De igual manera este modelo resulta significativa, por lo que se lo selecciona.
4. **IV40*USprom*IN40:** Tener el rasgo de Inevitabilidad, haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y el tener un ingreso mensual mayor a cuatro SBU. El nivel de cobertura de esta combinación es menor al 10%, por lo tanto esta composición se descarta.

Para los individuos que demostraron la ausencia del rasgo Relación parental, como se puede observar en la Tabla 8 se obtuvieron cinco modelos que se analizan como sigue:

1. **~USprom*~IN40:** No haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y tener un ingreso mensual menor a cuatro SBU. Este modelo combinatorial ya fue seleccionado con anterioridad al analizar la motivación Inevitabilidad.
2. **~PR40*~USprom:** Ausencia del rasgo Relación parental y no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público. Esta combinación es nueva y significativa, por lo tanto, se conserva para el análisis logit posterior.
3. **Gender*~ETprom:** Ser mujer y no ser ni blanco ni mestizo. El nivel de cobertura de esta combinación es menor al 10%, por lo tanto esta composición se descarta.
4. **~USprom*Gender:** No haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y ser mujer. Este modelo combinatorial ya fue seleccionado con anterioridad al analizar la motivación Inevitabilidad.
5. **~PR40*Gender:** Ausencia del rasgo Relación parental y ser mujer. Esta combinación es nueva y significativa, por lo tanto, se conserva para el análisis logit posterior.

La siguiente motivación intrínseca analizada es la ausencia de Justicia Social, para la cual, según la Tabla 9, se lograron cinco composiciones:

1. **~ETprom*~IN40:** No ser ni blanco ni mestizo, además de tener un ingreso mensual menor a cuatro SBU. Esta combinación no resultó significativa por tener un nivel de cobertura menor al 10%, por lo tanto se descarta.
2. **~USprom*~IN40:** No haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y tener un ingreso mensual menor a 4 SBU. Este modelo combinatorial ya fue seleccionado con anterioridad al analizar la motivación Inevitabilidad.

3. **~USprom*Gender:** No haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y ser mujer. Esta composición ya se seleccionó al analizar la motivación Inevitabilidad.
4. **~SJ40*Gender*~IN40:** Ausencia de la motivación Justicia social, ser mujer y tener un ingreso mensual menor a 4 SBU. Una combinación más general (ser mujer y tener un ingreso mensual menor a 4 SBU) ya se escogió anteriormente.
5. **SJ40*Gender*IN40:** Presencia de la motivación Justicia social, ser mujer y tener un ingreso mayor a 4 SBU. Este modelo combinatorial se descarta porque no su cobertura no supera el 10%.

Por último, en cuanto al análisis previo a pandemia, como puede verse en la Tabla 10 para la cuarta motivación intrínseca analizada, ausencia del Deber cívico, se identificaron cinco configuraciones:

1. **~ETprom:** El no ser blanco ni mestizo. Esta única variable extrínseca no resultó significativa por sí misma por tener un nivel de cobertura menor al 10%, por lo tanto se descarta.
2. **~USprom*~IN40:** No haber estudiado un pregrado orientado al servicio público y tener un ingreso mensual menor a 4 SBU. Este modelo combinatorial ya fue seleccionado al analizar la motivación Inevitabilidad.
3. **~CD40*~USprom:** La ausencia de la motivación Deber cívico y el no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público. Esta combinación es nueva y significativa, por lo tanto, se conserva para el análisis posterior.
4. **~CD40*Gender*~IN40:** La ausencia de la motivación Deber cívico, el ser mujer y tener un ingreso mensual menor a 4 SBU. Una combinación más general (ser mujer y tener un ingreso mensual menor a 4 SBU) ya se escogió anteriormente.

5. **CD40*Gender*IN40:** La ausencia de la motivación Deber cívico, el ser mujer y tener un ingreso mensual mayor a 4 SBU. Esta combinación se descarta porque su cobertura no supera el 10%.

Como se detalló con anterioridad, las siguientes variables extrínsecas se incluyen sin combinación para el posterior análisis logit, pues su consistencia es lo suficientemente alta (mayor a 0.90) como para explicar a la variable dependiente.

1. **~EducationLevel40:** Tener únicamente el bachillerato concluido.
2. **AG40:** Tener 50 años o más.
3. **WP40:** Ser accionista, gerente general o asesor.

Luego se tiene la selección de modelos combinatoriales únicos para la muestra de personas que pertenecen al periodo de después de pandemia:

Para las personas que demostraron la presencia del rasgo Ideología política, de acuerdo con la Tabla 11, se identificaron dos modelos combinatoriales.

1. **~REprom*IN40:** El no considerarse ni católico, ni evangélico ni agnóstico y el tener un ingreso mensual mayor a 4 SBU. Esta composición resulta significativa, por lo que se mantiene para el análisis posterior.
2. **PL40*IN40:** La presencia del rasgo Ideología política y el tener un ingreso mensual mayor a 4 SBU. Esta combinación es significativa y por lo tanto se conserva para el análisis logit.

La siguiente variable intrínseca analizada es la presencia del rasgo Relación parental, para la cual como se puede ver en la Tabla 12 se tienen dos composiciones.

1. **~REprom*IN40:** El no considerarse ni católico, ni evangélico ni agnóstico y el tener un ingreso mensual mayor a 4 SBU. Este modelo combinatorial ya fue seleccionado con anterioridad al analizar el rasgo Ideología política.
2. **PR40*~Gender*~AG40:** La presencia del rasgo Relación parental, ser hombre y tener menos de 50 años. Esta combinación es significativa y por lo tanto se conserva para el posterior análisis logit.

Para los individuos que demostraron la presencia de la motivación Compromiso con el interés público, como se puede ver en la Tabla 13 se tienen dos composiciones.

1. **~REprom*IN40:** El no considerarse ni católico, ni evangélico ni agnóstico y el tener un ingreso mensual mayor a 4 SBU. Esta composición ya fue elegida al analizar el rasgo Ideología política.
2. **PI40*REprom*~Gender*~AG40:** La presencia de la motivación Compromiso con el interés público, ser católico, evangélico o agnóstico, ser hombre y tener menos de 50 años. Este modelo combinatorial es nuevo y significativo, por lo que se mantiene para el siguiente análisis.

Por último, como puede verse en la Tabla 14 para la presencia de la motivación intrínseca Justicia social se identificaron dos configuraciones:

1. **SJ40*~Gender*IN40*~AG40:** La presencia de la motivación Justicia social, el ser hombre, tener un ingreso mensual mayor a cuatro SBU, y el tener menos de 50 años. Esta combinación es nueva y significativa, por lo tanto, se conserva para el análisis posterior.
2. **~SJ40*~REprom:** La ausencia de la motivación Justicia social y el no ser ni católico, ni evangélico ni agnóstico. Este modelo combinatorial se descartó porque su cobertura es menor al 10%.

3.2.2 Regresión logística

Una vez identificadas las combinaciones causales relevantes para los períodos previo y posterior a pandemia mediante el análisis QCA, se procede a la estimación de modelos probabilísticos de tipo logit, con el objetivo de evaluar la significancia estadística individual de las variables que conforman cada configuración.

De forma complementaria, para cada modelo logit estimado se construye su respectiva matriz de confusión, con el fin de evaluar la capacidad del modelo combinatorial para clasificar correctamente los casos observados.

Se empieza con los modelos seleccionados para el **período anterior a la pandemia:**

- **Desde el modelo combinatorial de Inevitabilidad:**

Como se dijo en la sección anterior, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron cuatro combinaciones, de las cuales, una se descartó, por lo que las siguientes tres continuaron al análisis probabilístico.

- ***Estudios e ingresos***

Como se puede observar en la Tabla 15, tanto el no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público como el ganar menos de cuatro veces el SBU son características extrínsecas significativas (p -valor <0.01) que disminuyen la probabilidad de que una persona labore en el sector público. Adicional, este modelo combinatorial no incluye su variable intrínseca respectiva Inevitabilidad, por lo tanto, se concluye que esta motivación no es significativa para el análisis de predisposición de una persona de laborar en el ámbito público.

Tabla 15. Regresión logit de la combinación de Estudios e ingresos

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
USprom	-1.914	0.405	0.000
IN40	-1.240	0.307	0.000
Constante	14.212	3.104	0.000

Nota: Estudios fue la variable más importante en la regresión logit.

Tabla 16. Matriz de confusión de la regresión logit de Estudios e ingresos

	Valor
Sensibilidad	87.42%
Especificidad	35.14%
Falso negativos	42.22%
Falsos positivos	26.67%
Correctamente clasificados	70.22%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 70,22% de los casos, por lo que su desempeño general es moderado. La sensibilidad es alta y esto indica que el modelo es fuerte identificando los positivos, es decir, detecta bien a quienes pertenecen al periodo postpandemia. En cambio, la especificidad es baja, lo que muestra que el modelo no es fuerte identificando los negativos y tiende a confundir a varios casos prepandemia como si fueran postpandemia. En concordancia con ello, los falsos positivos representan una proporción relevante y los falsos negativos también son considerables, por lo que la clasificación no queda equilibrada entre ambos grupos.

- **Género e ingresos**

En la Tabla 17 se puede verificar que, tanto el ser mujer como el ganar menos de cuatro veces el SBU son características extrínsecas significativas (p -valor <0.01) en la

probabilidad de que una persona labore en el sector público. Por un lado, el ser mujer aumenta esta probabilidad, mientras que ese nivel de ingreso anual lo disminuye. Destacar que la variable intrínseca Inevitabilidad no está incluida en esta combinación, lo que se concluye que esta no es estadísticamente significativa para el modelo global.

Tabla 17. Regresión logit de la combinación de Género e ingresos

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
Gender	1.296	0.345	0.000
IN40	-0.662	0.260	0.011
Constante	6.708	2.571	0.000

Nota: Género fue la variable más importante en la regresión logit.

Tabla 18. Matriz de confusión de la regresión logit de Género e ingresos

	Valor
Sensibilidad	85.62%
Especificidad	36.00%
Falso negativos	44.90%
Falsos positivos	26.82%
Correctamente clasificados	69.30%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 69,30% de los casos, por lo que su desempeño global es moderado. La sensibilidad es alta y esto muestra que el modelo identifica bien los positivos, por tanto capta de forma adecuada a los individuos del periodo postpandemia. Sin embargo, la especificidad es baja y evidencia que el modelo tiene dificultades para reconocer los negativos, lo que provoca que varios casos prepandemia sean etiquetados como postpandemia. En ese sentido, los falsos positivos tienen un peso relevante y los falsos negativos también son elevados, lo que refleja una clasificación poco equilibrada entre grupos.

- *Estudios y género*

De la Tabla 19 se puede concluir que, tanto el no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público como el ser mujer son características extrínsecas significativas (p -valor <0.01) en la probabilidad de que una persona labore en el sector público. El no haber estudiado una carrera de este rubro disminuye tal probabilidad, mientras que ser mujer la aumenta. Cabe resaltar que la variable intrínseca Inevitabilidad no forma parte de esta combinación, es decir, no es estadísticamente significativa para el modelo global.

Tabla 19. Regresión logit de la combinación de Estudios y género

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
USprom	-1.834	0.388	0.000
Gender	1.822	0.352	0.000
Constante	1.431	0.335	0.000

Nota: Género fue la variable más importante en la regresión logit.

Tabla 20. Matriz de confusión de la regresión logit de Estudios y género

	Valor
Sensibilidad	78.62%
Especificidad	67.11%
Falso negativos	40.00%
Falsos positivos	16.67%
Correctamente clasificados	74.89%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 74,89% de los casos, lo que refleja un desempeño general aceptable. La sensibilidad es relativamente alta y muestra que el modelo detecta bien los positivos, por lo que identifica de forma razonable a los individuos del periodo postpandemia. La especificidad también es alta en comparación con modelos anteriores, lo que indica que reconoce mejor a los negativos y reduce la confusión de casos prepandemia como postpandemia.

- **Desde el modelo combinatorial de Relación parental:**

Como se analizó en la sección previa, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron cinco combinaciones, de las cuales, tres se descartaron, por lo que las siguientes dos continuaron al análisis probabilístico.

- ***Relación parental y estudios***

Como se puede ver en la Tabla 21, el no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público fue significativo ($p\text{-valor} < 0.01$) y disminuye la probabilidad de que una persona labore en el sector público, mientras que la ausencia del rasgo Relación parental no fue significativo ($p\text{-valor} > 0.10$). Es decir, esta variable intrínseca, no tiene ningún tipo de influencia en la decisión de trabajar en el ámbito público, por lo tanto, se descarta para el modelo logit global.

Tabla 21. Regresión logit de la combinación de Relación parental y estudios

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
PR40	-0.341	0.802	0.671
USprom	-1.433	0.363	0.000
Constante	2.207	1.030	0.032

Nota: Estudios fue la variable más importante en la regresión logit.

Tabla 22. Matriz de confusión de la regresión logit de Relación parental y estudios

	Valor
Sensibilidad	100.00%
Especificidad	0.00%
Falso negativos	0.00%
Falsos positivos	32.20%
Correctamente clasificados	67.80%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 67,80% de los casos, pero este resultado es engañoso porque no refleja una buena capacidad de discriminación. La sensibilidad es

perfecta, lo que indica que el modelo identifica a todos los positivos y no comete falsos negativos. Sin embargo, la especificidad es nula, por lo que el modelo no logra reconocer a los negativos y termina asignándolos como positivos. En este contexto, no es un modelo útil para comparar periodos, ya que falla completamente en la identificación del grupo negativo.

- *Relación parental y género*

En la Tabla 23 se puede verificar que el ser mujer es una característica extrínseca significativa ($p\text{-valor} < 0.01$) en la probabilidad de que una persona labore en el sector público, y de hecho, aumenta esta probabilidad. Mientras que como se analizó en el modelo anterior, la ausencia del rasgo Relación parental no es significativo ($p\text{-valor} > 0.10$).

Tabla 23. *Regresión logit de la combinación de Relación parental y género*

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
PR40	-0.953	0.816	0.243
Gender	1.548	0.333	0.000
Constante	1.362	0.995	0.171

Nota: Género fue la variable más importante en la regresión logit.

Tabla 24. *Matriz de confusión de la regresión logit de Relación parental y género*

	Valor
Sensibilidad	98.77%
Especificidad	14.29%
Falso negativos	15.38%
Falsos positivos	29.07%
Correctamente clasificados	71.67%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 71,67% de los casos, por lo que su desempeño global es moderado. La sensibilidad es muy alta y esto indica que el modelo identifica casi todos los positivos, por tanto detecta bien a los individuos del periodo postpandemia. Sin embargo, la especificidad es baja y muestra que el modelo tiene una capacidad limitada para

reconocer a los negativos, lo que hace que muchos casos prepandemia se clasifiquen como postpandemia. En línea con esto, los falsos positivos son relevantes y aunque los falsos negativos son relativamente bajos, la clasificación queda desbalanceada a favor de predecir el resultado positivo.

- **Desde el modelo combinatorial de Justicia Social**

Como se examinó en la sección previa, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron cinco combinaciones, de las cuales se descartaron todas porque que se habían seleccionado con anterioridad o porque tenían poca cobertura.

- **Desde el modelo combinatorial de Deber cívico**

Como se mencionó en la sección anterior, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron cinco combinaciones, de las cuales, cuatro se descartaron, por lo solo se siguió con el análisis probabilístico de la siguiente combinación:

- ***Deber cívico y estudios***

En la Tabla 25 se comprueba que el no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público es característica extrínseca significativa ($p\text{-valor} < 0.01$) que disminuye la probabilidad de que una persona labore en el sector público. Por otro lado, la motivación intrínseca Deber cívico no tiene influencia ($p\text{-valor} > 0.10$) en esta elección de sector al momento de trabajar.

Tabla 25. *Regresión logit de la combinación de Deber cívico y estudios*

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
USprom	-1.448	0.364	0.000
Constante	1.806	0.320	0.000

Nota: *La variable intrínseca Deber cívico no fue significativa en la regresión logit.*

Tabla 26. *Matriz de confusión de la regresión logit de Deber cívico y estudios*

	Valor
Sensibilidad	100.00%
Especificidad	0.00%
Falso negativos	0.00%
Falsos positivos	32.20%
Correctamente clasificados	67.80%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 67,80% de los casos, pero este resultado no implica una buena capacidad de discriminación. La sensibilidad es total, lo que muestra que el modelo identifica a todos los positivos y no presenta falsos negativos. Sin embargo, la especificidad es nula, por lo que no reconoce a los negativos y termina clasificándolos como positivos. Esto indica un sesgo fuerte hacia predecir el resultado positivo, lo que genera una proporción importante de falsos positivos y evita que el modelo diferencie adecuadamente entre ambos grupos.

- **Desde el modelo combinatorial de Nivel de educación:**

En la Tabla 27 se observa que el haberse graduado únicamente de bachiller es una característica extrínseca significativa (p -valor <0.01) que disminuye la probabilidad de que una persona trabaje en una organización pública.

Tabla 27. *Regresión logit del modelo combinatorial de Nivel de educación*

Variable	Coficiente	Error estándar robusto	p-valor
~EducationLevel40	-1.871	0.513	0.000
Constante	3.005	0.633	0.000

Nota: La variable intrínseca Nivel de educación es estadísticamente significativa.

Tabla 28. *Matriz de confusión de la regresión logit de Nivel de educación*

	Valor
Sensibilidad	100.00%
Especificidad	0.00%
Falso negativos	0.00%
Falsos positivos	31.95%
Correctamente clasificados	68.05%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 68,05% de los casos, pero este desempeño no refleja una buena capacidad para discriminar entre grupos. La sensibilidad es total, por lo que identifica a todos los positivos y no incurre en falsos negativos. Sin embargo, la especificidad es nula y esto evidencia que el modelo no reconoce a los negativos, de modo que termina clasificándolos como positivos. Como resultado, no es un modelo adecuado para comparar periodos porque falla completamente en la identificación del grupo negativo.

- **Desde el modelo combinatorial de Edad:**

En la Tabla 29 se observa que el ser mayor de 50 años es una característica extrínseca significativa (p -valor <0.01) que aumenta la probabilidad de que una persona labore en el sector público.

Tabla 29. *Regresión logit del modelo combinatorial de Edad*

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
AG40	4.714	0.719	0.000
Constante	-16.577	2.651	0.000

Nota: La variable intrínseca Edad es estadísticamente significativa.

Tabla 30. *Matriz de confusión de la regresión logit de Edad*

	Valor
Sensibilidad	87.20%
Especificidad	41.56%
Falso negativos	39.62%
Falsos positivos	23.94%
Correctamente clasificados	72.61%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 72,61% de los casos, lo que refleja un desempeño general moderado. La sensibilidad es alta y esto indica que el modelo identifica bien los positivos, por lo que detecta de forma adecuada a los individuos del periodo postpandemia. Sin embargo, la especificidad es baja, lo que muestra que el modelo tiene dificultades para reconocer a los negativos y tiende a etiquetar varios casos prepandemia como postpandemia. En ese sentido, los falsos positivos son relevantes y los falsos negativos también mantienen un nivel considerable, por lo que la clasificación no queda totalmente equilibrada.

- **Desde el modelo combinatorial de Posición laboral**

En la Tabla 31 se puede ver que el accionista, gerente general o asesor no es una característica extrínseca significativa ($p\text{-valor} < 0.01$) que afecte a la probabilidad de que entre en el sector público a trabajar.

Tabla 31. *Regresión logit del modelo combinatorial de Posición laboral*

Variable	Coficiente	Error estándar robusto	p-valor
WP40	-0.397	0.515	0.440
Constante	1.273	0.735	0.083

Nota: La variable Posición laboral se elimina por no ser estadísticamente significativa.

Luego, continuando con los modelos escogidos para el **período posterior a la pandemia**:

- **Desde el modelo combinatorial de Ideología política:**

Como se mencionó en la sección previa, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron dos combinaciones con las cuales se realizó el análisis probabilístico respectivo:

- ***Religión e ingresos***

En la Tabla 32 se puede ver que la religión de una persona no es significativa para que una persona tenga más o menos probabilidades de laborar en el sector público. Pero, el ingreso anual sí es significativa. El ganar más de cuatro veces el SBU hace que sea más probable que una persona acabe empleada en el sector público. Cabe destacar que la variable intrínseca Ideología política no forma parte de esta combinación, por lo tanto, no es significativa para el modelo global.

Tabla 32. *Regresión logit de la combinación de Religión e ingresos*

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
IN40	0.890	0.255	0.000
Constante	-9.383	2.497	0.000

Nota: *La variable Religión no resultó estadísticamente significativa.*

Tabla 33. *Matriz de confusión de la regresión logit de Religión e ingresos*

	Valor
Sensibilidad	12.00%
Especificidad	94.16%
Falso negativos	31.28%
Falsos positivos	50.00%
Correctamente clasificados	67.25%

Nota: *Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.*

El modelo clasifica correctamente el 67,25% de los casos, por lo que su desempeño general es moderado. La sensibilidad es muy baja y esto indica que el modelo es débil identificando los positivos, en la práctica deja fuera a la mayor parte de individuos postpandemia. La especificidad es alta y sugiere que el modelo reconoce bien a los negativos, por lo que distingue con solidez a los casos prepandemia. Aun así, los falsos positivos son elevados, lo que implica que cuando el modelo predice un positivo suele equivocarse con frecuencia y varios de esos casos en realidad pertenecen al grupo negativo.

- ***Ideología política e ingresos***

Como se puede ver en la Tabla 34, la variable intrínseca Ideología política y el ingreso anual de una persona son características significativas ($p\text{-valor} < 0.01$) que aumentan la probabilidad de que una persona labore en el sector público.

Tabla 34. *Regresión logit de la combinación de Ideología política e ingresos*

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
PL40	1.373	0.850	0.106
IN40	0.920	0.266	0.001
Constante	-11.120	2.807	0.000

Nota: *La variable Ideología política no resultó estadísticamente significativa.*

Tabla 35. *Matriz de confusión de la regresión logit de Ideología política e ingresos*

	Valor
Sensibilidad	26.67%
Especificidad	91.37%
Falso negativos	30.22%
Falsos positivos	37.50%
Correctamente clasificados	68.69%

Nota: *Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.*

El modelo clasifica correctamente el 68,69% de los casos, lo que refleja un desempeño general moderado. La sensibilidad es baja y esto muestra que el modelo es débil identificando los positivos, por lo que omite una parte importante de individuos del periodo postpandemia. La especificidad es alta y sugiere que reconoce bien a los negativos, clasificando con mayor precisión a los casos prepandemia. Los falsos positivos siguen siendo relevantes, lo que implica que existe un riesgo apreciable de etiquetar como postpandemia a personas que en realidad son prepandemia.

- **Desde el modelo combinatorial de Relación parental:**

Como se mencionó en la sección previa, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron dos combinaciones con las cuales se realizó el análisis probabilístico respectivo:

- ***Relación de padres, género y edad***

En la Tabla 36 se puede ver que, en concordancia con los análisis de modelos previos, la variable intrínseca Relación parental no es significativa ($p\text{-valor} > 0.10$) en la probabilidad de trabajar en el sector público, mientras que las características extrínsecas como ser hombre y tener menos de 50 años sí los son ($p\text{-valor} < 0.01$), y de hecho, disminuyen esta probabilidad.

Tabla 36. *Regresión logit de la combinación de Relación de padres, género y edad*

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
Gender	-1.760	0.379	0.000
AG40	-4.985	0.839	0.000
Constante	18.187	3.145	0.000

Nota: *La variable Relación con padres no resultó estadísticamente significativa.*

Tabla 37. *Matriz de confusión de la regresión logit de Relación de padres, género y edad*

	Valor
Sensibilidad	57.14%
Especificidad	89.57%
Falso negativos	18.44%
Falsos positivos	27.87%
Correctamente clasificados	79.17%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 79,17% de los casos, lo que refleja un buen desempeño general en comparación con otros modelos. La sensibilidad es moderada, por lo que identifica a los positivos de manera aceptable, aunque aún deja fuera una parte de individuos postpandemia. La especificidad es alta y muestra que el modelo reconoce bien a los negativos, reduciendo la confusión de casos prepandemia como postpandemia. En consecuencia, los falsos positivos se mantienen en un nivel moderado y los falsos negativos son relativamente bajos, lo que sugiere una clasificación razonablemente equilibrada.

- **Desde el modelo combinatorial de Compromiso con el interés público:**

Como se mencionó en la sección anterior, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron dos combinaciones, de las cuales, una se descartó, por lo solo se siguió con el análisis probabilístico de la siguiente combinación:

- ***Compromiso con el interés público, religión, género y edad***

De acuerdo con la Tabla 38, y con el análisis de modelos previos, el género y la edad sí son significativos ($p\text{-valor} < 0.01$). Tanto el ser hombre como el tener menos de 50 años disminuyen la probabilidad trabajar en una organización pública. Por otro lado, la motivación intrínseca Compromiso con el interés público y la religión no son significativas en el análisis de elección del sector público para laborar.

Tabla 38. Regresión logit de la combinación Compromiso con el interés público, religión, género y edad

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
Gender	-1.599	0.383	0.000
AG40	-4.651	0.854	0.000
Constante	18.187	3.145	0.000

Nota: La variable Compromiso con el interés público y religión no resultaron estadísticamente significativas.

Tabla 39. Matriz de confusión de la regresión logit de Compromiso con el interés público, religión, género y edad

	Valor
Sensibilidad	57.14%
Especificidad	89.57%
Falso negativos	18.44%
Falsos positivos	27.87%
Correctamente clasificados	79.17%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 79,17% de los casos, lo que refleja un desempeño general sólido. La sensibilidad es moderada, por lo que identifica a los positivos de manera aceptable, aunque todavía deja fuera a una parte del periodo postpandemia. La especificidad es alta y muestra que el modelo reconoce bien a los negativos, reduciendo la confusión de casos prepandemia como postpandemia. En ese sentido, los falsos positivos se mantienen en un nivel moderado y los falsos negativos son relativamente bajos.

- **Desde el modelo combinatorial de Justicia social:**

Como se mencionó en la sección previa, del modelo combinatorial de esta variable intrínseca resultaron dos combinaciones, de las cuales, una se descartó, por lo solo se siguió con el análisis probabilístico de la siguiente combinación:

- *Justicia social, género, ingresos y edad*

En la tabla 40 se puede verificar que la motivación intrínseca Justicia social no es significativa para el análisis de elección de sector. Además, se confirma que el género, la edad y el nivel de ingreso anual sí influyen en la probabilidad de elegir el ámbito público para trabajar.

Tabla 40. Regresión logit de la combinación de Justicia social, género, ingresos y edad

Variable	Coefficiente	Error estándar robusto	p-valor
Gender	-1.454	0.413	0.000
AG40	-5.389	0.848	0.000
IN40	1.173	0.359	0.001
Constante	8.0999	4.177	0.053

Nota: La variable Justicia social no resultó estadísticamente significativa.

Tabla 41. Matriz de confusión para la regresión logit de Justicia social, género, ingresos y edad

	Valor
Sensibilidad	64.00%
Especificidad	86.27%
Falso negativos	16.98%
Falsos positivos	30.43%
Correctamente clasificados	78.95%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

El modelo clasifica correctamente el 78,95% de los casos, lo que indica un desempeño general sólido. La sensibilidad es moderada y muestra que el modelo detecta a los positivos de forma razonable, aunque todavía omite una parte de individuos postpandemia. La especificidad es alta y sugiere que identifica bien a los negativos, por lo que discrimina con mayor precisión a los casos prepandemia. Además, los falsos positivos son moderados y

los falsos negativos se mantienen relativamente bajos, lo que refleja una clasificación más equilibrada que en modelos sesgados hacia una sola clase.

3.2.3 Cálculo de la bondad de ajuste general

Tabla 42. Matriz de confusión para el modelo global

	Valor
Sensibilidad	35.06%
Especificidad	95.76%
Falso negativos	24.04%
Falsos positivos	20.59%
Correctamente clasificados	76.45%

Nota: Clase positiva Pandemia=1, umbral de clasificación $Pr \geq 0,5$.

Finalmente, se evalúa la bondad de ajuste general del análisis mediante una matriz de confusión agregada, construida a partir del total de observaciones de la base de datos, correspondiente a 242 casos. A diferencia de las matrices de confusión estimadas para cada modelo logit individual, esta matriz global permite analizar el desempeño predictivo conjunto del enfoque metodológico, integrando los resultados obtenidos del Análisis Comparativo Cualitativo (QCA) y su validación probabilística, es decir, ejecutando un modelo logit de la variable dependiente Pandemia contra todas las variables intrínsecas y extrínsecas que resultaron significativas.

El modelo presenta una exactitud de 76,45%, pero su desempeño está dominado por la clasificación de negativos. La especificidad (95,76%) es muy alta, por lo que identifica muy bien el periodo prepandemia (Pandemia=0) y casi no lo confunde con postpandemia. En cambio, la sensibilidad (35,06%) es baja, así que es débil detectando el periodo postpandemia (Pandemia=1) y omite muchos casos positivos. Esto implica que el error principal es por

subdetección de casos postpandemia. La tasa de falsos positivos (20,59%) es baja-moderada, por lo que el modelo no tiende a inventar tantos casos postpandemia.

3.2.4 Interpretación del modelo global

En conjunto, los modelos Logit estimados para el periodo prepandemia y postpandemia muestran que la probabilidad de que una persona trabaje en el sector público estuvo explicada, de manera consistente, por factores extrínsecos (condiciones demográficas y socioeconómicas), mientras que las variables intrínsecas de motivación y socialización asociadas a la PSM no presentaron significancia estadística en ninguno de los dos periodos.

Este resultado es especialmente relevante para la tesis porque contrasta con la expectativa teórica, ni las seis dimensiones de Perry (1996), ni los precursores de Perry (1997) lograron distinguir probabilísticamente la pertenencia al empleo público antes o después de la pandemia. En otras palabras, aunque el QCA pudo haber sugerido algunas condiciones intrínsecas como necesarias dentro de ciertas combinaciones, al someterlas al contraste probabilístico su aporte no fue robusto y no sobrevivieron como predictores significativos.

Antes de la pandemia, el modelo global indicó que las variables significativas fueron exclusivamente extrínsecas, ~USprom (no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público), ~IN40 (ganar menos de cuatro veces el SBU), Gender (ser mujer), ~EdLevel (haber culminado únicamente bachillerato) y AG40 (tener más de 50 años). En términos interpretativos, el periodo prepandemia presentó un mecanismo relativamente clásico de inserción ocupacional, donde el capital humano y la trayectoria personal se relacionaron directamente con el empleo público.

La ausencia de un pregrado orientado al servicio público, así como contar solo con bachillerato, se asociaron con una reducción en la probabilidad de trabajar en el sector

público, lo que es consistente con una selección ocupacional donde la formación y credenciales importan. Al mismo tiempo, la edad mayor a 50 años incrementó la probabilidad de empleo público, lo que puede reflejar estabilidad laboral, acumulación de experiencia o permanencia en carreras públicas. Finalmente, el género resultó relevante ya que ser mujer aumentó la probabilidad, lo cual sugiere diferencias en patrones de inserción laboral por género en el contexto prepandemia.

Después de la pandemia, el conjunto de variables significativas se redujo a tres condiciones extrínsecas, IN40 (ganar más de cuatro veces el SBU), \sim Gender (ser hombre) y \sim AG40 (tener menos de 50 años). El resultado central es que, en el periodo postpandemia, el ingreso alto se volvió un determinante positivo, ya que ganar más de cuatro veces el SBU incrementó la probabilidad de estar en el sector público. Esto sugiere que, tras la crisis sanitaria, el perfil del empleo público observado en la muestra se asoció más con mejores condiciones económicas, posiblemente reflejando cambios en los incentivos, estabilidad relativa del sector o reestructuraciones institucionales. A la vez, ser mujer y ser mayor de 50 años disminuyeron la probabilidad, lo cual implica que después de la pandemia hubo un cambio, y el empleo público quedó relativamente más asociado a hombres y a personas de menor edad.

La comparación entre periodos muestra comunalidades y rupturas. Entre las variables comunes, destacan ingreso y género, pero con cambios importantes en su rol. El ingreso aparece en ambos periodos con una reconfiguración de su efecto, lo cual es consistente con un cambio de contexto donde el componente económico gana peso. Con el género ocurre algo similar, antes aparece como “ser mujer” aumentando la probabilidad, mientras que después el modelo lo expresa como “ser hombre” aumentándola. En contraste, variables relevantes solo antes (\sim USprom y \sim EdLevel) dejan de ser significativas después, y el criterio de edad invierte su efecto. Finalmente, el hecho de que ninguna variable intrínseca PSM

(Perry, 1996) ni precursor (Perry, 1997) sea significativa en ambos periodos sugiere que, en este contexto empírico, la pandemia no se reflejó en un escenario de presencia o ausencia más marcada de motivaciones intrínsecas, sino en uno dominado por condiciones extrínsecas.

Capítulo 4

4 Conclusiones y recomendaciones

Tras aplicar las fases previstas en la propuesta metodológica y analizar los periodos prepandemia y postpandemia, se obtuvieron las siguientes conclusiones y recomendaciones principales, alineadas con los objetivos del estudio.

4.1 Conclusiones

El objetivo general sobre si hubo diferencias entre las motivaciones de formar parte del sector público, mostraron que las variables significativas antes de la pandemia fueron: no haber estudiado un pregrado orientado al servicio público, ganar menos de cuatro veces el SBU, ser mujer, haber culminado únicamente bachillerato y tener más de 50 años. Después de la pandemia las variables significativas fueron: ganar más de cuatro veces el SBU, ser hombre y tener menos de 50 años.

Hallazgo relevante fue que ninguna variable intrínseca de las dimensiones de Perry (1996) ni de los precursores de Perry (1997) resultó significativa en ninguno de los periodos, por lo que la explicación se concentró en las variables extrínsecas. Esto puede interpretarse en un contexto ecuatoriano, que las decisiones o patrones que se asocian al sector público pueden estar condicionadas a factores materiales y demográficos que por motivaciones declaradas de la PSM.

- **Objetivo Específico 1: Describir los factores que influyen en las motivaciones del servicio público de los trabajadores estatales, mediante la literatura académica disponible.**

En relación con este primer objetivo, los resultados mostraron que ninguna dimensión de Perry (1996) ni ningún precursor de Perry (1997) fue estadísticamente significativo antes o después de la pandemia, por lo que la pertenencia al sector público se explicó principalmente por variables extrínsecas. En el periodo antes de la pandemia,

pertenecer al sector público se asoció con ser mujer, tener más de 50 años, no contar con un pregrado orientado al servicio público, haber culminado únicamente bachillerato y ganar menos de cuatro veces el SBU. En el periodo después de la pandemia, el perfil cambió y se asoció con ser hombre, tener menos de 50 años y ganar más de cuatro veces el SBU. Así, el género invirtió su relación con el resultado entre periodos, la edad pasó de asociarse a una mayor probabilidad en el grupo de mayores de 50 a concentrarse en menores de 50, y el ingreso cambió de vincularse con niveles bajos a vincularse con niveles altos.

- **Objetivo Especifico 2: Estimar el cambio promedio en los niveles de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas del servicio público antes y después de la pandemia para los trabajadores del sector estatal.**

En relación con el segundo objetivo, ingreso, género y edad muestran cambios en dirección e intensidad entre periodos. Antes de la pandemia, ser mujer aumentó la probabilidad de pertenecer al sector público con un coeficiente de 1.296, mientras que el ingreso alto se asoció negativamente con un coeficiente de -1.240. Además, tener 50 años o más tuvo un efecto fuertemente positivo con un coeficiente de 4.714.

Después de la pandemia, el ingreso alto pasó a ser positivo con un coeficiente de 0.920, y ser mujer y tener más de 50 años se asociaron negativamente con coeficientes de -1.760 y -4.985.

- **Objetivo Especifico 3: Generar recomendaciones que contribuyan a mejorar la vocación de servicio público en los funcionarios estatales.**

En relación con este tercer objetivo la evidencia empírica del modelo global mostró que las motivaciones únicamente significativas fueron extrínsecas, destacando ingreso, género y edad. Esto sugiere que, para fortalecer la vocación y permanencia en el servicio público, las políticas podrían considerar condiciones laborales enfocadas en

estas tres variables. En el contexto postpandemia, donde el ingreso alto se asoció con mayor probabilidad de trabajar en el sector público, resulta clave reforzar incentivos económicos de retención, sin descuidar medidas de equidad que reduzcan barreras de acceso y permanencia para grupos minoritarios.

4.2 Recomendaciones

Tras culminar lo planificado y considerando los resultados obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones orientadas a mejorar la utilidad del trabajo y abrir líneas de investigación futuras.

- Dado que los factores de tipo extrínsecos fueron los únicos significativos (ingreso, edad y género), se sugiere priorizar políticas de atracción y retención vinculadas a condiciones laborales, trayectoria y estructura de incentivos económicos. Además, es necesario generar más oportunidades laborales para las mujeres y para personas mayores de 50 años, pues según los resultados reportados estos son grupos minoritarios.
- Profundizar en por qué la PSM no resultó significativa en Logit, dado que este hallazgo contrasta con la teoría. Para futuros estudios, se recomienda comprobar validez y consistencia interna de las escalas y evitar depender únicamente de un umbral binario cuando el constructo es gradual.
- Mejorar la identificación causal con diseños más robustos, idealmente con datos panel o seguimientos sobre los mismos individuos, pues esto implicaría trabajar con una base de datos con un número más grande de observaciones y periodos, permitiendo conseguir más potencia estadística para el análisis.

Referencias

- Bednarczuk, M. (2024). Public Service Motivation and Attrition: Studying Individual-Level Turnover Behavior in the Public Sector Using Panel Data. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 10(3), 363–378. <https://doi.org/10.20899/jpna.e02zav47>
- Bright, L. (2022). Why does PSM lead to higher work stress? Exploring the role that organizational identity theory has on the relationship between public service motivation and external-related stress among federal government employees. *Public Organization Review*, 22, 803–820. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00546-0>
- Buchanan, B. (1975). Red-Tape and the service ethic: Some unexpected differences between public and private managers. *Administration & Society*, 6(4), 423–444.
- Carrillo, J., Cabrera, C., Macias, S., y Galarza, C., (2025). El teletrabajo y la economía de plataformas en Ecuador: Desafíos legales y protección de derechos laborales en un contexto de transformación digital. *Reincisol*, 4(7), pp. 2250-2273. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)2250-2273](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)2250-2273)
- Cuevas, C., González-Bustamante, B., Calderón-Orellana, M., & Barría, D. (2021). Motivación de servicio público en los funcionarios públicos chilenos. *Revista Del CLAD Reforma Y Democracia*, 81, 105-138. <https://doi.org/10.69733/clad.ryd.n81.a302>
- Crewson, P. (1997). Public-Service Motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(4), 499–518. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024365>

- Esteves, A. (2020). El Impacto Del COVID-19 En El Mercado De Trabajo De Ecuador .
Mundos Plurales - Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública 7 (2):35-41.
<https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>.
- INEC (2021) – Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo/>
- Kingsley, J. (1944). Representative bureaucracy: An interpretation of the British civil service.
- Krislov, S. (1974). Justice as Formal Theory. *Polity*, 6(4), 574-578.
- Lee, S., & Na, C. (2023). Public Service Motivation and Job Satisfaction Amid COVID-19:
Exploring the Effects of Work Environment Changes. *Public Personnel Management*,
53(2), 281-308. <https://doi.org/10.1177/00910260231207332>
- Mosher, F. (1968). Professional Education and the Public Service; an Exploratory Study.
- Naff, K., & Crum, J. (1999). Working for America: Does Public Service Motivation make a
difference? *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5–16.
<https://doi.org/10.1177/0734371X9901900402>
- OECD (2021), *Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service*,
OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/938f0d65-en>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *COVID-19 y los servicios públicos de
urgencia* (Nota informativa sectorial de la OIT).
- O'Riordan, J. (2013). *Public service motivation* (State of the Public Service Series). Institute of
Public Administration.

- Park, M., & Kim, Y. (2025). Revisiting public service motivation: A context-specific exploration of its linkages to job performance pre- and post-COVID-19. *Chinese Public Administration Review*, 16(2), 77-88. <https://doi.org/10.1177/15396754251319046>
- Pazmiño, F. (2020). ¿ Qué impacto tuvo la pandemia en el mercado laboral ecuatoriano.
- Perry, J., & Wise, L. (1990). The motivational bases of public service. *Public administration review*, 367-373.
- Perry, J. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181–197. <https://doi.org/10.1093/jopart/7.2.181>
- Perry, J., & Hondeghem, A. (Eds.). (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. OUP Oxford. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199234035.001.0001>
- Ritz, A., Brewer, G., & Neumann, O. (2016). Public Service Motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414–426. <https://doi.org/10.1111/puar.12505>
- Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. *Managing for public service performance: How people and values make a difference*, 254-277. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.003.0014>
- Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can public leadership increase public service motivation and job performance? *Public Administration Review*, 80(4), 543–554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>

Wilson, J. (1993). The moral sense. *American Political Science Review*, 87(1), 1–11.

Ye, Y., Liu, Y. & Zhang, X. (2021). La respuesta de los funcionarios públicos ante la pandemia: el papel de la motivación en el servicio público, la presión por rendir cuentas y la capacidad de respuesta ante emergencias. *Healthcare* , 9 (5), 529.
<https://doi.org/10.3390/healthcare9050529>

Zanzz, Fabricio (2023). Cualidades del servicio público: aproximaciones desde el caso Ecuador. Nro. CIEC-17-2018. Guayaquil, Ecuador.

Apéndice

Tabla 43. Abreviaturas y definiciones de las variables intrínsecas de la PSM

Sec	Variable	Concepto	Tipo	Escala	Definición	Código
1	Self Sacrifice	Se arriesga por el bienestar de un tercero	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	SSprom
			Binario	0 y 1	Si (SSprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	SS40
2	Compassion	Se conmueve ante las angustias de otros	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	COprom
			Binario	0 y 1	Si (COprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	CO40
3	Public Interest	Se compromete con el interés del público	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	PIprom
			Binario	0 y 1	Si (PIprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	PI40
4	Politics	Se interesa en la ética política	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	POprom
			Binario	0 y 1	Si (POprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	PO40
5	Civic Duty	Cree que todos tenemos el deber ciudadano	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	CDprom
			Binario	0 y 1	Si (CDprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	CD40
6	Social Justice	Cree en la justicia social	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	SJprom
			Binario	0 y 1	Si (SJprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	SJ40
7	Job Satisfaction	Se siente satisfecho con el nivel social de su trabajo	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	JSprom
			Binario	0 y 1	Si (JSprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	JS40
8	God, Closeness To	Se siente cerca de Dios cuando ayuda o lo ayudan	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	GCprom
			Binario	0 y 1	Si (GCprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	GC40
9	God, Church Involvement	Participa en actividades de su iglesia	Binario	0 y 1	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	GHprom
			Binario	0 y 1	Si (GCprom $\geq 0,75$) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	GH40
10	Parental Modeling	Sus padres siempre ayudaron a los demás	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	PMprom
			Binario	0 y 1	Si (PMprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	PM40
11	Parents, Relationship With	Siempre contó con el apoyo de otras personas	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	PRprom
			Binario	0 y 1	Si (PRprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	PR40
12	Professional Identification	Cree en la ayuda externa institucional	Likert	1 al 5	Promedio de los ítems respectivos en la encuesta	PFprom
			Binario	0 y 1	Si (PFprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	PF40
13	Political Ideology	Ideología política que sostiene	Nominal	a al e	De extremo liberal a extremo socialista	PLprom
			Binario	0 y 1	Si (PLprom ≥ 4) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	PL40
14	Inevitability		Binario	0 y 1	Sí: 1 No: 0	IVprom

		Su destino depende de él	Binario	0 y 1	Si (IVprom \geq 0,75) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	IV40
15	Annual Income	Su ingreso anual	Contínuo	Razón	Es el ingreso mensual anualizado	INprom
			Binario	0 y 1	Si (INprom \geq 4 Salarios Mínimo Vital) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	IN40
16	Age	Su edad	Contínuo	Razón	La edad al momento de la encuesta	AGprom
					Si (AGprom \geq 50) \rightarrow 1 Caso contrario: 0	AG40
17	Gender	Su sexo (se decidió usar este concepto biológico)	Binario	0 y 1	Femenino: 1 Masculino: 0	Gender
18	Undergraduate Studies	Su carrera de pregrado fue orientada a la provisión de bienes públicos	Binario	0 y 1	Sector estatal (educación, fuerzas de seguridad interna y externa, administración pública, salud, sociología, religión): 1 Sector privado (las demás): 0	USprom
19	Education Level	Su nivel máximo de educación logrado	Binario	0 y 1	Pregrado y postgrado: 1 Menos de pregrado: 0	EducationLevel40
20	Sector	El tipo legal de su organización patrono	Binario	0 y 1	Sector estatal: 1 Sector privado: 0	Sector
21	Work Position	Su nivel jerárquico en la organización patrono	Binario	0 y 1	Accionista, gerente general, o asesor: 1 Jefatura intermedia, analista, asistente, oficial, tropa, u otras: 0	WP40
22	Ethnicity	Su autopercepción étnica	Binario	0 y 1	Mestizo o blanco: 1 Otros: 0	ETprom
23	Religion	Su autopercepción religiosa	Binario	0 y 1	Católico, evangélico, o agnóstico: 1 Otros: 0	REprom

Nota: Variables intrínsecas de la Motivación del Servicio Público (PSM), medidas en escala Likert de cinco puntos, según Perry (1996).