

La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017

MARÍA PATRICIA CALLE TERRONES¹

RECIBIDO: 11/08/2021 ACEPTADO: 11/10/2021 PUBLICADO: 31/12/2021

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo de investigación fue establecer la relación entre la motivación del talento humano y la atención al ciudadano. A partir de una población de 3192 trabajadores de un gobierno local, se obtuvo una muestra de 343 al 95% de nivel de confianza. El instrumento utilizado para realizar la recolección de datos fue la encuesta con escala de tipo Likert. Conforme a los resultados las variables "motivación del talento humano" y la atención al ciudadano se correlacionan de manera positiva (0.57). Las dimensiones de la variable motivación del talento humano son: "motivación intrínseca" y "motivación extrínseca"; la dimensión de la variable atención al ciudadano es "atención del personal". Se concluye que la motivación del talento humano se relaciona con la atención al ciudadano.

Palabras clave: motivación; talento humano; atención al ciudadano.

INTRODUCCIÓN

La relación entre la motivación del talento humano y la atención al ciudadano es un tema de análisis, pues este binomio ha estado y estará siempre presente en cualquier entidad pública. La presente investigación constituye un aporte para el conocimiento, dado que, a través de sus variables, profundiza el estudio de un tema tan relevante como el factor humano. Se trata de un estudio original toda vez que los hallazgos encontrados proponen soluciones novedosas al problema. Por consiguiente, estos resultados son un referente para futuras investigaciones, no solo orientadas a los gobiernos locales, pues su alcance se proyecta a cualquier organización prestadora de servicios.

La humanidad se enfrenta constantemente a cambios tecnológicos, económicos y sociales que han dado como resultado la transformación digital, automatización e inteligencia artificial. En ese sentido, Peña y Villón (2018) sostienen que "los tiempos actuales están sujetos a cambios drásticos y exponenciales que dan paso a la realización de procesos de cambio en secuencia dentro de las organizaciones" (p. 179). Se puede afirmar entonces que se vislumbra una oportunidad para que las organizaciones rompan paradigmas, innoven y se adapten a esos cambios que la disrupción tecnológica les presenta; entre ellos, el rediseño de la fuerza laboral y los espacios de trabajo que faciliten la productividad, pues, se cree que antes se debe priorizar el enfoque humano.

Para responder a las exigencias del entorno en los países desarrollados, las organizaciones dan una mirada a su interior, priorizan el potenciamiento y desarrollo de las capacidades de su personal y solo realizan nuevas contrataciones cuando es necesario. Sin embargo, en América Latina, a algunas organizaciones aún les falta consolidar esta práctica.

Por tanto, es de presumir que las organizaciones, públicas o privadas, concuerdan en que el logro de objetivos, desarrollo

¹ Licenciada en Administración por la Universidad Ricardo Palma. Actualmente, es consultora independiente. (Lima, Perú).
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3812-3914>
E-mail: patriciacalleterones@gmail.com

sostenible y vigencia depende en gran medida de su fuerza laboral y que la motivación del personal supone un punto esencial en este proceso.

En el Perú existen tres niveles de gobierno: gobierno nacional, gobierno regional y gobierno local. Este último está orientada al ciudadano y, por ende, más cerca de él a través de la prestación de servicios públicos locales. Hoy en día, gracias a los avances ya mencionados, los ciudadanos obligan a las entidades a ser más eficientes y tener mayor capacidad de respuesta. Son los miembros del personal quienes, de manera directa o indirecta, brindan los servicios al ciudadano.

Por esta razón es importante que el personal de una organización se sienta a gusto con la índole de su trabajo y con su entorno laboral. No obstante, la existencia de diversos regímenes laborales, jornadas extensas, condiciones de trabajo, temas salariales y contratación informal encubierta en la modalidad de locadores de servicio, entre otras fallencias desatendidas por los gobiernos, lo alejan de ese ideal y, en suma, menoscaban la motivación del talento humano.

Por tanto, el objetivo de esta investigación es establecer la relación entre la motivación del talento humano y la atención del ciudadano, variables definidas de acuerdo con la problemática del gobierno local estudiado.

Motivación del talento humano

El interés por descubrir y entender la conducta del ser humano y las razones que lo motivan a actuar de una manera determinada data desde la antigüedad, incluso antes del surgimiento de la psicología como ciencia (Ibáñez, 2011). Estudios científicos desarrollados a lo largo de la historia han aportado teorías relacionadas con la motivación en el ámbito laboral, todas ellas con diferentes enfoques, pero con las cuales se ha logrado comprender la importancia del comportamiento humano.

En cuanto a la motivación, Maslow (1991) afirma que esta es “constante, inacabable, fluctuante y compleja” (p. 8). En ese sentido, Yarce (2001) sostiene que este fenómeno es la “fuerza o impulso interior que mueve hacer algo [...] por diversos motivos: unos de tipo extrínseco (materiales), otros intrínsecos (satisfacción) y otros trascendentes (servicio a otros)” (p. 169). Además, resalta que son los valores los que sustentan la motivación. En tanto, Vaca (2017) manifiesta que “la motivación es un aspecto de relevancia en la orientación de acciones

y conforma un elemento central que conduce las personas a realizar sus objetivos” (p. 102).

Respecto a la motivación laboral, esta se puede entender como el “resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (Peña y Villón, 2018, p. 185). En palabras de Herzberg, se resume que la motivación en el ámbito laboral es una función de la habilidad y una función de la oportunidad de usar esa habilidad (Riding, 1973).

Por tanto, Peña y Villón (2018) infieren que:

La teoría de Herzberg, se manifiesta en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades y que al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización lograr con éxito su razón de ser, con altos niveles de eficacia. (p.180)

En ese sentido, se considera que la motivación laboral cumple un rol vital en el ser humano, pues define su comportamiento en el trabajo y muchas veces en su vida personal; al ser un elemento significativo, no puede pasar desapercibida en las organizaciones porque es mediante el factor humano que estas alcanzan el éxito o fracasan.

Diversas teorías sobre motivación laboral brindan valiosos aportes; sin embargo, para la presente investigación nos centraremos en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg. Sus estudios buscaron demostrar “el concepto según el cual el hombre tiene dos tipos de necesidades: su necesidad como animal de evitar el dolor y su necesidad como hombre de desarrollarse psicológicamente” (Herzberg, 1966, p.95). Así, esto condujo a la existencia de dos tipos de factores que causan la satisfacción e insatisfacción en el trabajo: factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Se trata de dos conjuntos de factores independientes, cada uno de los cuales está conformado por una dimensión específica (Herzberg, 1966). Así pues, los factores intrínsecos, al ser inherentes al ser humano y estar presentes en el puesto de trabajo, dan sentido a su contenido, activan las capacidades del personal y suscitan en él un elevado nivel de motivación; estos son: el logro, el

reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento.

Por otro lado, los factores extrínsecos se vinculan con las condiciones y “las relaciones con el medio en que trabaja” el personal (Herzberg, 1966, p. 97); es decir, el contexto del trabajo. Están constituidos por: la política y administración de la organización, la supervisión, la remuneración, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales.

A pesar de que estos dos factores cuentan con dimensiones diferentes, no causan un efecto contrario. Herzberg (1966) lo explica con una analogía “... estos dos sentimientos no se oponen. De esta manera el contrario de la satisfacción no es el malestar, sino la no satisfacción; y el del malestar es el no malestar y no la satisfacción” (p. 100). Es evidente para este autor que ambos están orientados a satisfacer las necesidades del personal, pero son los factores intrínsecos los que generan la satisfacción laboral (Herzberg, Mausner, y Bloch., 1959). En consecuencia, estos factores se traducen en logros duraderos en el trabajo; por el contrario, los extrínsecos producen cambios de actitud que duran poco tiempo. Como se observa, esto se debe a que los primeros están relacionados directamente con lo que hace el trabajador.

Un dato que se considera importante por su contenido es expuesto por Manso (2002) cuando menciona que Frederick Herzberg en sus líneas bosquejó su propia concepción acerca de “la vida, la naturaleza del hombre y la función que el trabajo juega en el desarrollo y el crecimiento espiritual de la persona” (p. 82).

Si bien esta teoría lleva muchos años vigente y ha sido criticada por la fiabilidad de su metodología, sigue siendo muy utilizada por organizaciones públicas y privadas. Herzberg no solo aceptó las críticas, sino que además las consideraba justificadas. En respuesta a ellas, este reconocido autor publicó en 1966 el libro “Work and the Nature of Man” como continuación de “The Motivation to Work” de 1959; esto se debió precisamente a que el modelo del comportamiento en el lugar de trabajo expuesto en su primera publicación “ha despertado un alentador número de estudios destinados a repetirla y comprobar su validez” (Herzberg, 1966, p. 17). Efectivamente, en las repeticiones de la encuesta para probar la teoría en cuestión, se incluyó un mayor número de empleados y entidades. Por lo tanto, los resultados obtenidos demostraron estar sustentados por la teoría propuesta originalmente (Herzberg, 1966).

No en vano este modelo es un referente fundamental, una herramienta de consulta y un modelo para el desarrollo de la teoría de otros autores (Manso, 2002). Este investigador añade que, desde que esta teoría salió a la luz, “ha recibido más atención y generado mayor cantidad de investigaciones que cualquier otra teoría sobre motivación y satisfacción laboral” (p. 85). De la misma manera, también se le atribuye a su teoría el haber influido en el enriquecimiento del trabajo del hombre como un refuerzo del factor motivacional en las organizaciones.

Se considera que la misión de toda organización se activa a través de las personas, son ellas quienes hacen viable la consecución de los objetivos, pues las organizaciones sin las personas y su talento no son nada. Por tanto, no debemos referirnos a ellas como el recurso humano, “no son seres inertes, sin sentimiento, como son los recursos materiales, técnicos y financieros...”, el manejo de estos es sistemático y rutinario; en cambio, hablar de talento humano se convierte en un concepto más complejo” (Miranda, 2016, p.21). En esa línea, coincide con lo mencionado por Jericó (2008) “¡qué poco me gusta llamarles Recursos humanos y qué injusto creo que es tratar a las personas como un recurso más!” (p. 60). En definitiva, las personas son seres pensantes, con sentimientos, emociones y talento, muchas veces desconocido.

La palabra talento procede del latín “*talentum*”, relacionada con la aptitud o inteligencia, este término puede “utilizarse para nombrar tanto a la capacidad en sí como a la persona que cuenta con dicha capacidad” (Pérez y Merino, 2013, párr. 2). Asimismo, el talento está vinculado con la propia habilidad del ser humano y la innovación, que también podría desarrollarse con la praxis y la capacitación (Pérez y Merino, 2013).

De hecho, si se considera a las personas como lo más importante en una organización, no basta con tenerlas, “debemos desarrollar, potenciar y retener a los mejores talentos” (Miranda, 2016, p. 27). En ese sentido, Jericó (2008) destaca que las personas con talento consiguen “resultados superiores, pero necesita estar en una organización que se lo permita [...] y que lo motive” (p. 72). Ciertamente, las personas no se desarrollan dentro de una organización de manera aislada, sino que requieren de líderes que se preocupen por su bienestar sin importar la posición que ocupen.

De lo anterior se puede inferir que la motivación del talento humano es un proceso iniciado a partir de estímulos internos y externos del personal, impulsan su capacidad para el desarrollo de actividades

hacia el logro de objetivos organizacionales; guiando y sosteniendo su comportamiento determinado por su personalidad y valores.

Es preciso resaltar que en el ámbito laboral “La motivación tiene lugar en el marco de la cultura, refleja un modelo de comportamiento organizacional y requiere excelentes habilidades de comunicación”. (Newstrom, 2011, p.107). En efecto, las organizaciones demandan que los empleadores sean capaces de identificar y comprender los impulsos y necesidades que motivan a sus trabajadores. Se trata de un continuum, pues una vez atendidas, aparecerán otras necesidades que seguirán motivando los objetivos que la persona quiera alcanzar (Peña y Villón, 2018). Por tanto, es imprescindible contar con un adecuado liderazgo, sustentado en la ética y sensibilidad humana para generar respeto, confianza, compromiso y motivación en el personal, que contribuya en la prestación de un buen servicio al ciudadano.

Consecuentemente,

si partimos del supuesto de que los valores organizacionales influyen en las percepciones, motivaciones y comportamientos de las personas en su trabajo, es en los organismos públicos donde tienen un mayor impacto, en tanto que la principal función de las acciones del Estado tiene como finalidad la búsqueda del bien común. (Marsoillier y Expósito, 2017, pp. 35-36)

Atención al ciudadano

Para Aristóteles, el “ciudadano en general es el que participa activa y pasivamente en el gobierno” (Bueno, 2017, p. 17); como se puede apreciar, existe una estrecha relación entre el ciudadano y la administración pública.

El auge de la tecnología facilita la comunicación con el ciudadano en tiempo real y las entidades públicas ponen a su alcance herramientas tecnológicas para viabilizar sus trámites. Sin embargo, como el hombre es por naturaleza un ser social también quiere relacionarse en persona con los representantes de una entidad, por eso, les exigen una preparación técnica y calidad humana en la atención.

Según Arrupe y Milito (2015), la atención al ciudadano se define “como el conjunto de procesos, tareas, herramientas y canales, a través de los cuales se desarrolla el contacto con éste. El objetivo puede ser diverso: brindar información, recibir consultas, ofrecer y prestar servicios, recibir pedidos, quejas,

reclamos, sugerencias, etc.” (p. 170). En el Perú, los canales de atención son “medios o puntos de acceso, a través de los cuales la ciudadanía hace uso de los servicios provistos por las entidades públicas. Incluye espacios de tipo presencial (oficinas y establecimientos), telefónico (call-centers), virtual (plataformas web, e-mail) y móvil” (Presidencia de Consejo de Ministros [PCM], 2015, p. 113)

Esa interacción implica la existencia de falencias; por ende, nuevos paradigmas enfocados a buscar la mejora de los procesos de atención al ciudadano. Para ese fin, se han creado normas, políticas y manuales que deben ser aplicados por todas las entidades públicas sin excepción (López, Olivera y Tinoco, 2018).

Este interés por el ciudadano surgió como resultado de la mala praxis por parte de la administración burocrática, manifestada en la insatisfacción del usuario. Así, a finales del siglo XX, la calidad ocupa un papel preponderante e ineludible en el ámbito de la Gestión Pública, dando paso al interés inicial de los organismos internacionales en la implementación del modelo de la Nueva Gestión Pública (Corrales, s.f.; Schröder, 2006).

Posteriormente, tomando como referencia dicho modelo, el Estado Peruano introduce e implementa mejoras sustanciales para modernizar la administración pública en nuestro país (Corrales, s.f.). Por lo tanto, el servicio público es una actividad propia del Estado “organizada conforme a disposiciones legales reglamentarias vigentes, con el fin de satisfacer de manera continua, uniforme y regular las necesidades de carácter colectivo” (Fernández, 2015, p. 21); es decir, busca brindar servicios de calidad al ciudadano. Sin embargo, se considera que los denodados esfuerzos realizados por el Estado para mejorar la atención al ciudadano han sido insuficientes.

A pesar de haber adoptado algunos procesos de la administración privada, las organizaciones públicas aún se enfocan en el seguimiento, control y cumplimiento de normas; se cree que esto se debe al robusto sistema burocrático. Ese centralismo hace que muchas veces se subestime y descuide la importancia del proceso humano laboral, sin priorizar su fortaleza, pues su efectividad asegura que los ciudadanos reciban una atención de calidad. Sin embargo, tal debilidad se ve reflejada en diversas manifestaciones de insatisfacción por parte del ciudadano. Esto no debe pasar desapercibido en las entidades públicas, dado que su fin supremo es servir al ciudadano.

Los gobiernos locales, al encontrarse más cerca del ciudadano, son los “responsables de implementar acciones de fortalecimiento y cambios internos destinados a mejorar la atención y hacer efectivo el acercamiento entre la administración y los vecinos” (Arrupe y Milito, 2015, p. 169).

Al respecto, existe un instrumento que conecta al ciudadano con las entidades públicas: el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA); se trata de un documento de gestión que “incluye la relación de los servicios prestados en exclusividad, entendidos como las prestaciones que las entidades se encuentran facultadas a brindar en forma exclusiva” (RSGP N.º 004-2018-PCM/SGP, 2018, p. 1). Dicha relación es clave, en tanto genera una ventana de oportunidades para que las entidades públicas mejoren constantemente y brinden servicios de calidad. Por tanto, el TUPA debe ser conocido por todos los servidores públicos y ciudadanos.

Cabe resaltar que

el ciudadano ha evolucionado, ya no es un simple receptor de bienes y servicios públicos. En la actualidad, es protagonista de asuntos de interés general, está más informado, más atento y es más exigente, pretende servicios y productos de calidad. (Arrupe, y Milito, 2015, p. 172)

En ese contexto, López et al. (2018) mencionan que actualmente no hay un consenso sobre la definición de calidad, sin embargo, varios autores concuerdan que es “la percepción del cliente sobre el producto o servicio recibido” (p. 8). Pues, en las palabras de Zeithaml, Parasuraman, y Berry (1993), “la calidad de servicio es la amplitud de la discrepancia o diferencia que existe entre las expectativas o deseos de los clientes y sus percepciones” (p. 21). Por su parte, Grönroos (citado por Duque, 2005) señala que, “una buena evaluación de la calidad percibida se obtiene cuando la calidad experimentada cumple con las expectativas del cliente, es decir, lo satisface” (p. 71).

Según Kotler y Armstrong (2012), la percepción es el “proceso en el que las personas seleccionan, organizan e interpretan información para formarse una imagen significativa...” (p. 148). En cuanto a las expectativas, Matsumoto (2014) afirma que “son las creencias sobre la entrega del servicio, que sirven como estándares o puntos de referencia para juzgar el desempeño de la empresa. Es lo que el cliente espera de un servicio [...]” (p. 185). Respecto a la experiencia del servicio, Laveglia

(2018) señala que se es la “creación de valor desde la perspectiva del cliente” (párr. 2).

La calidad del servicio está ligada a lo que el cliente desea, por lo tanto, le confiere un componente intrínseco. En efecto, “desde la percepción del ciudadano, la calidad de los servicios públicos siempre tendrá un elemento subjetivo” (Martínez, 2016, p. 205). En esa misma línea, Fernández (2015) añade que, por esa característica de la calidad del servicio, lo que para un cliente es un servicio de calidad, no lo es para otro. “Es así, que si el cliente percibe que el producto o servicio no le aporta valor, lo clasificará con un bajo nivel de calidad” (López et al., 2018, p. 8).

En cuanto a los organismos públicos, la calidad de atención es definida por la PCM (2015) como la “percepción que el ciudadano tiene respecto a la prestación de un servicio; que asume la conformidad y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades” (p. 115). Por tanto, la satisfacción del ciudadano se define como “la valoración que hacen las personas sobre la calidad percibida en aquello que recibe de la entidad pública” (PCM, 2021, p. 14).

De acuerdo con López et al. (2018), el concepto de valor público fue introducido por Moore en 1998, el cual señala que este es creado por el Estado a través de servicios, normas, regulaciones, entre otras acciones. “El valor público se crea cuando las instituciones públicas generan resultados efectivos a las necesidades y expectativas de las personas, y se orienta a generar beneficios a la sociedad” (PCM, 2021, p. 14). Precisamente, el valor público es ese beneficio que se forma con miras al ciudadano. Sin embargo, es necesario subrayar que, “la provisión de servicios públicos no necesariamente genera valor, sólo cuando éste logre posicionarse como una alternativa correcta y adecuada ante alguna necesidad” (López et al., 2018, p. 21).

“En los servicios no hay marcha atrás, son prestaciones que se producen y se consumen en el mismo momento” (Fernández, 2015, p. 27). De ahí la importancia de las personas que brindan el servicio. Lo anterior se complementa con lo expresado por Kotler y Armstrong (2012) cuando mencionan que “la calidad de los servicios siempre es variable, dependiendo de las interacciones entre empleados y clientes” (p. 242), debido a su propia característica intangible y grado de subjetividad.

Se deduce entonces que el ciudadano no solo evalúa el resultado final de un servicio, sino que además toma en cuenta el proceso de recepción del mismo, es decir, la participación, el interés y el trato

cordial del personal, entre otros factores que se encuentran dentro de la prestación del servicio (Zeithaml et al., 1993).

Además, es importante resaltar que las organizaciones requieren de la opinión y sugerencias de los ciudadanos para medir y optimizar los procesos internos. “El juicio que emite el ciudadano al recibir un bien o servicio es la mayor fuente de información que tiene la organización para mejorar” (Arrupe y Milito, 2015, p. 189).

En efecto, entre los modelos para evaluar y medir la calidad del servicio se encuentran el modelo nórdico, elaborado por Grönroos en 1984, y el SERVQUAL, diseñado por Parasuraman y otros autores en 1985. El primero, propone dos dimensiones: calidad técnica (el qué), lo que el usuario recibe, y calidad funcional (el cómo) el usuario recibe el servicio. Este modelo se basa “en la brecha existente entre la imagen que el consumidor se crea antes de experimentar el servicio como tal (expectativas), y la imagen que se genera de su experiencia con el servicio (experiencias)” (Mora, 2011, p. 153).

El segundo modelo se centra en los procesos y estrategias para lograr un servicio de calidad; para medir la calidad del servicio, se establecieron las siguientes dimensiones: confianza, fiabilidad, responsabilidad, garantía y tangibilidad. La medición de la calidad se centra en la existencia de cinco GAPS (brechas del cliente y de la organización). El punto medio radica en la brecha del cliente, es decir, la diferencia entre sus expectativas y percepciones. Por tanto, es importante cerrar las brechas de la organización para alcanzar la calidad (Zeithaml et al., 1993; López et al., 2018).

Por su parte, la Secretaría de Gestión Pública (SGP), ente rector del Sistema Administrativo de Modernización del Estado, señala ciertos elementos que se encuentran en la prestación de los servicios y que impactan en la satisfacción del usuario: trato profesional durante la atención, información, tiempo, resultado de la gestión, accesibilidad, y confianza (PCM, 2021).

Al respecto, se observa que tales elementos se generan a partir del sentir ciudadano, expresado en las encuestas realizadas por Ciudadanos al Día (CAD) en los años 2008, 2010 y 2013. En ellas se midieron las principales deficiencias que los ciudadanos experimentaron durante el servicio brindado por los gobiernos locales de Lima y Callao. Entre los elementos medidos se encuentran: falta de comprensión del problema por parte del personal, lentitud en resolver trámites, descoordinación

entre oficinas y departamentos, falta de interés/amabilidad del personal, información insuficiente o poco clara, falta de conocimiento o preparación del personal, corrupción, entre otros factores (CAD, 2013b; PCM, 2019).

En 2013, CAD realizó una encuesta en 35 gobiernos locales de Lima y Callao para evaluar el fenómeno de la corrupción, como resultado de la cual 3 de cada 10 encuestados que realizaron trámites en dichos municipios percibieron que estos son honestos o muy honestos (CAD, 2013a, p.1). Por otra parte, la investigadora de mercado IPSOS efectuó a nivel nacional una encuesta de satisfacción ciudadana, donde evaluó el impacto del desempeño de diversos atributos respecto a la experiencia del ciudadano en una entidad pública. Entre todos ellos, la “atención del personal” fue considerada como el atributo con mayor impacto en la satisfacción del ciudadano en el Perú (PCM, 2018).

Después de haber analizado ambas variables, se puede argumentar que cuando un ciudadano entabla contacto con un gobierno local, el servidor público es la primera persona con quien se comunica; en otras palabras, es el punto de partida y quiebre para brindar una atención de calidad o no. Por tanto, al ser la comunicación bidireccional, es necesario tender puentes de información clara, precisa y oportuna entre los gobiernos locales, su personal y el ciudadano. De ahí la importancia de que el personal representante de una organización pública sea el mejor y el más capacitado (Martínez, 2016).

Asimismo, y de acuerdo con lo expresado por Jhon F. Kennedy “Consumidores, por definición, somos todos” citado por Martínez (2016, p. 181). Si bien, el ciudadano es el beneficiario final de los servicios públicos, es a través del talento humano de una organización que se hace efectiva la recepción de los mismos. Pues, detrás de este símil existen procesos que se desarrollan “en el marco de una cultura organizacional propia, determinada por la suma de valores, normas y hábitos que son compartidos por las personas y grupos de la organización. Éstas motivan o limitan las prácticas de los agentes y funcionarios” (Arrupe y Milito, 2015, p. 171).

En ese proceso “Existe una alta intervención de factores emocionales. Los estados de ánimo del usuario y del que presta el servicio, influyen sobre el resultado final” (Fernández, 2015 p. 27). En definitiva, “Es importante reconocer que satisfacer al cliente interno es vital para una empresa saludable; [...] la motivación induce a la acción, y esta acción se focaliza en la búsqueda de la satisfacción del

cliente externo” (Regalado, Alpaca, Baca, y Gerónimo, 2011). Consecuentemente,

como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes. (Peña y Villón, 2018, p. 179)

Finalmente, es importante señalar que los gobiernos locales deben estar preparados para brindar una atención de calidad al ciudadano en todo momento, mediante un personal capacitado, motivado y con principios éticos. Por tanto, es preciso entender que los trabajadores tienen sus propias características personales (actitudes), sus capacidades y habilidades (aptitudes), así como conocimientos, que deben ser reforzados por una cultura organizacional en valores.

Para efectuar el contraste de las variables que dirigen el presente estudio, se planteó la hipótesis principal: La motivación del talento humano se relaciona con la atención al ciudadano en un gobierno local, Lima 2017. Se halló una relación positiva de 0.57.

Esta investigación se justifica en la medida que los resultados sirven para comprender el comportamiento y la relación entre la motivación del talento humano y la atención al ciudadano. Desde un enfoque humano, se considera una investigación de relevancia social y práctica toda vez que estudiar el problema en sí y la relación entre sus variables constituye un aliciente para que las organizaciones se sensibilicen y valoren a su personal, el cual constituye un pilar esencial en toda organización para lograr resultados extraordinarios en el servicio al ciudadano. Por lo tanto, este estudio es una contribución valiosa para la academia.

Con respecto a las limitaciones halladas, no existen antecedentes de que la entidad objeto de estudio haya realizado una encuesta al personal ni a los ciudadanos que aborde las dimensiones e indicadores utilizados en nuestro estudio.

METODOLOGÍA

Esta es una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal correlacional, de tipo descriptivo y método deductivo. La variable de investigación “motivación del talento humano

(X)” está conformada por las dimensiones motivación intrínseca y motivación extrínseca. La variable “atención al ciudadano (Y)” está constituida por la dimensión atención del personal. La población es de 3192 personas. Dada la naturaleza de la investigación se adecua una muestra probabilística, en donde todos tienen la misma posibilidad de ser escogidos. Finalmente, la muestra está compuesta por 343 trabajadores, con un muestreo realizado al 95% de nivel de confianza y 5% de error.

La recolección de datos se realizó a través de fuentes primarias y secundarias. Se aplicó la técnica de la encuesta, diseñada con la tipología de respuesta en la escala de Likert, con un puntaje mínimo de 1 y máximo de 5. Como fuente secundaria se utilizó un informe de medición de satisfacción del ciudadano del distrito de Lima objeto de estudio.

La encuesta a los trabajadores se realizó en el periodo de 15 días hábiles en los diferentes locales del gobierno local estudiado; este instrumento fue elaborado con base a los objetivos del estudio y previamente validado por juicio de experto de tres especialistas en gestión pública y recursos humanos. El cálculo de la confiabilidad del instrumento de medición se realizó en el programa estadístico SPSS de IBM, versión 25. La confiabilidad interna del instrumento se midió a través del alfa de Cronbach, $\alpha = 93.6\%$.

Para contrastar las hipótesis estadísticas, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman a un nivel de confianza del 95%.

RESULTADOS

En la Figura 1, se observan los resultados descriptivos de la dimensión motivación intrínseca (X_1) de la variable motivación del talento humano (X). Al sumar las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, los hallazgos son favorables para los factores responsabilidad con 79.3%, trabajo en sí mismo con 74.7%, logro con 66.3% y crecimiento con 42.5%; sin embargo, el factor reconocimiento obtuvo un resultado desfavorable con 36.9%.

En la Figura 2, se muestra solo el factor “crecimiento” de la dimensión motivación intrínseca (X_1). Si bien el resultado obtenido en este factor fue favorable, el ítem relacionado con la capacitación obtuvo resultados desfavorables en las categorías “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” con 43.4%.

En la Figura 3, se observan los resultados de la dimensión motivación extrínseca (X_2) de la variable

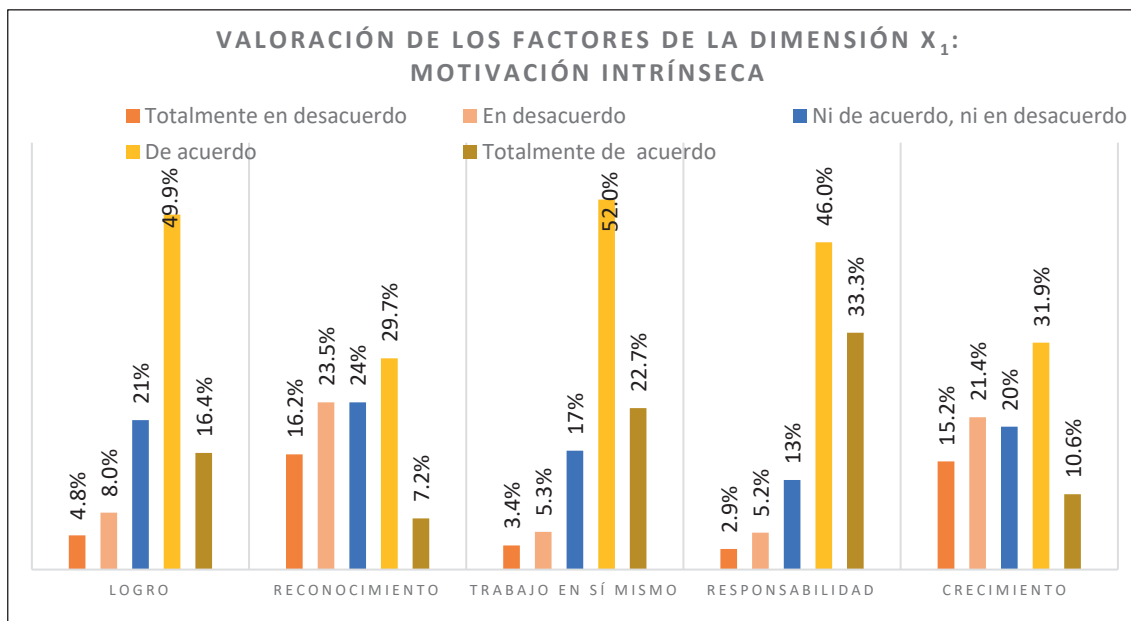


Figura 1. Gráfico de valoración de los factores de la dimensión X₁: Motivación intrínseca. Fuente: Elaboración propia.

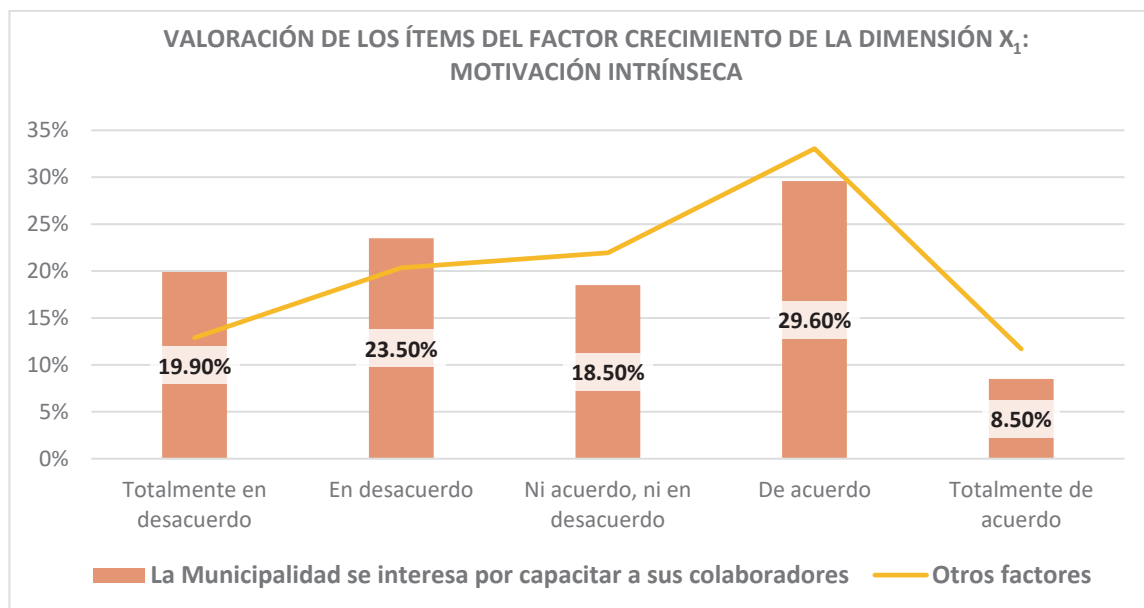


Figura 2. Gráfico de valoración de los ítems del factor crecimiento de la dimensión X₁: Motivación intrínseca. Fuente: Elaboración propia.

motivación del talento humano. Al sumar las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, los resultados son favorables para los factores relaciones interpersonales con 72.4%, relación con el supervisor con 67.1%, ambiente laboral con 58.1%, condiciones de trabajo con 45.5% y

políticas administrativas con 56.9%; no obstante, el factor salario obtuvo un resultado desfavorable con 43.8%.

En la Figura 4, se muestra el factor políticas administrativas y, en la Figura 5, el factor “condiciones de trabajo”, ambos pertenecientes a la dimensión

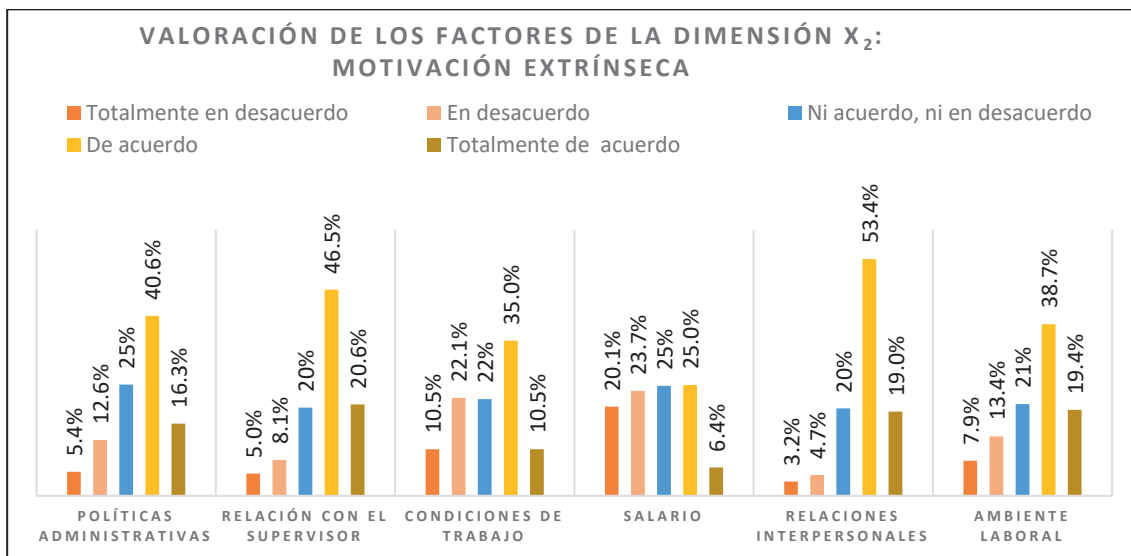


Figura 3. Gráfico de valoración de los factores de la dimensión X₂: Motivación extrínseca. Fuente: Elaboración propia.

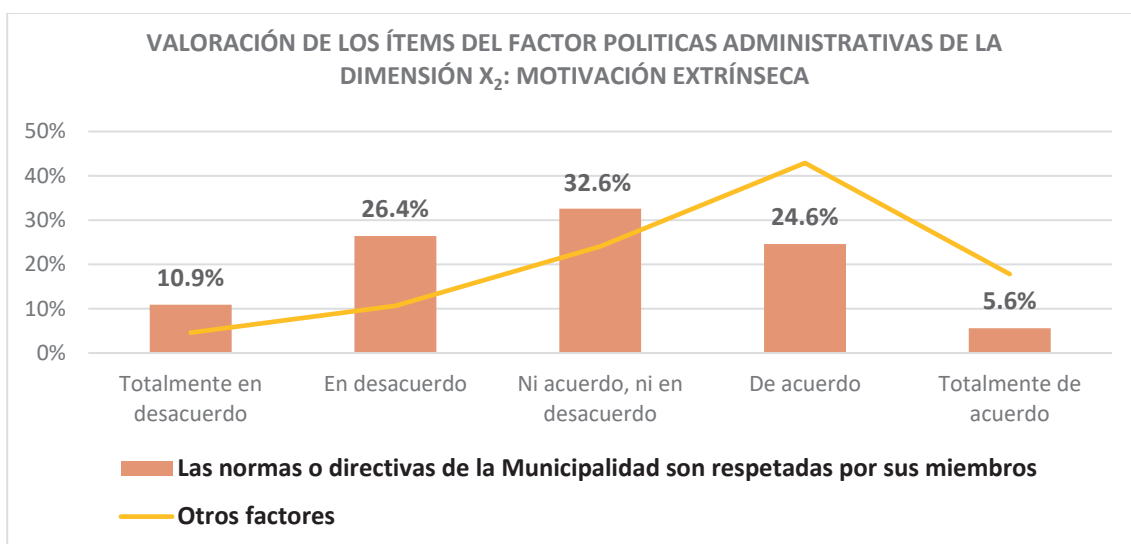


Figura 4. Gráfico de valoración de los ítems del factor políticas administrativas de la dimensión X₂: Motivación extrínseca. Fuente: Elaboración propia.

motivación extrínseca (X₂). Sus resultados son favorables, sin embargo, algunos de sus ítems obtuvieron resultados desfavorables.

En cuanto a la motivación en general, en la Figura 6 se observa una mayor respuesta favorable respecto a la motivación intrínseca con 59.9%.

En la Figura 2, se observa que, en cuanto a la dimensión motivación intrínseca (X₁), 19.9% de los encuestados estuvo “totalmente en desacuerdo” con el ítem relacionado con la capacitación del fac-

tor crecimiento y 23.5% estuvo “en desacuerdo”, es decir, obtuvo un resultado desfavorable con 43.4%.

En la Figura 4, en cuanto a la dimensión motivación extrínseca (X₂), 10.9 % de los encuestados estuvo “totalmente en desacuerdo” con el ítem sobre si las normas y directivas de la municipalidad son respetadas por sus miembros del factor políticas administrativas y 26.4% estuvo “en desacuerdo”, es decir, obtuvo un resultado desfavorable con 37.3%.

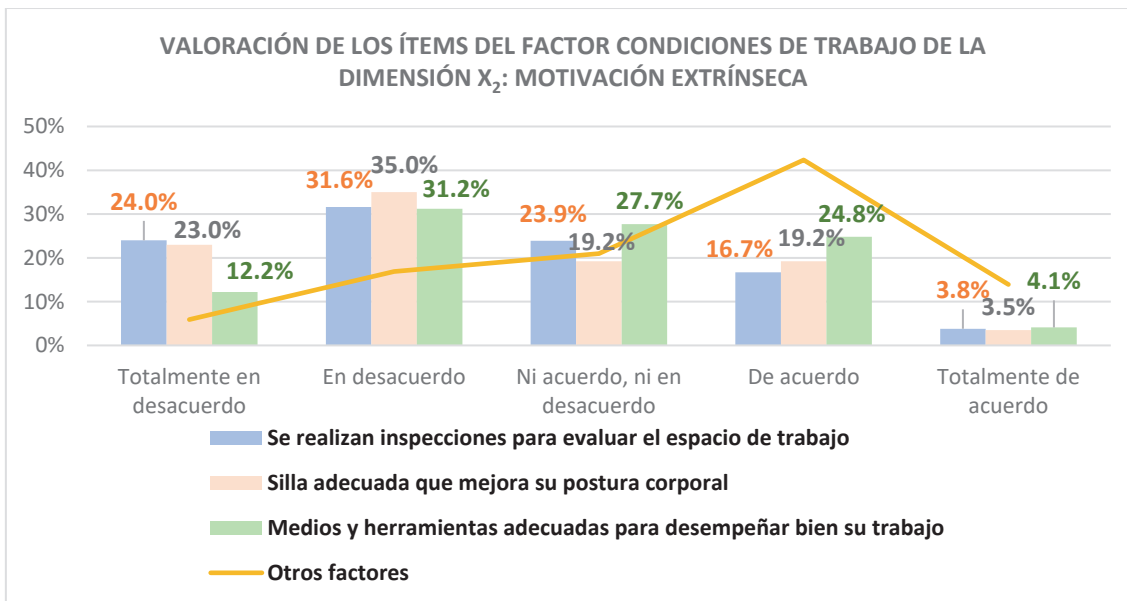


Figura 5. Gráfico de valoración de los ítems del factor condiciones de trabajo de la dimensión X₂: Motivación extrínseca.
Fuente: Elaboración propia.

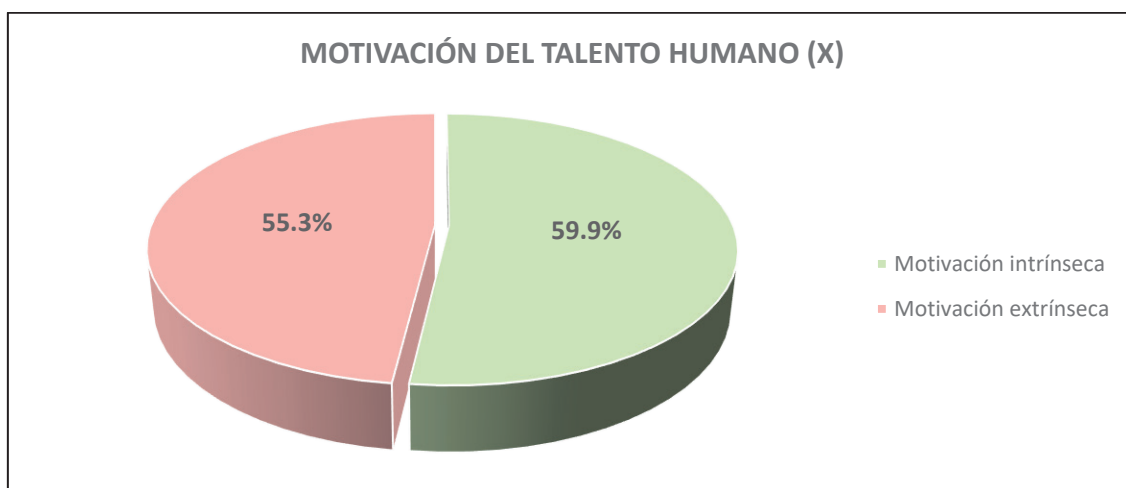


Figura 6. Gráfico de la variable (X): Motivación del talento humano.
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5, en cuanto a la misma dimensión con respecto a tres ítems del factor condiciones de trabajo se observa que 12.2% de los encuestados se mostró “totalmente en desacuerdo” con el ítem medios y herramientas adecuadas para desempeñar las tareas y 31.2% se mostró “en desacuerdo”, es decir, obtuvo un resultado desfavorable con 43.4%. El 23.0% de los encuestados se mostró “totalmente en desacuerdo” con el ítem silla adecuada que mejore la postura y 35.0% se mostró “en desacuerdo”, es decir, obtuvo un resultado desfavorable con

58.0%. Finalmente, 24.0% se mostró “totalmente en desacuerdo” con el ítem inspecciones para evaluar el espacio de trabajo y 31.6% se mostró “en desacuerdo”, es decir, obtuvo un resultado desfavorable con 55.6%.

En la Figura 7, se observa que en cuanto a la dimensión atención del personal (Y₁) de la variable (Y) atención al ciudadano, los indicadores que sobresalen de forma negativa son la lentitud para resolver trámites con 40%, seguido de la falta de

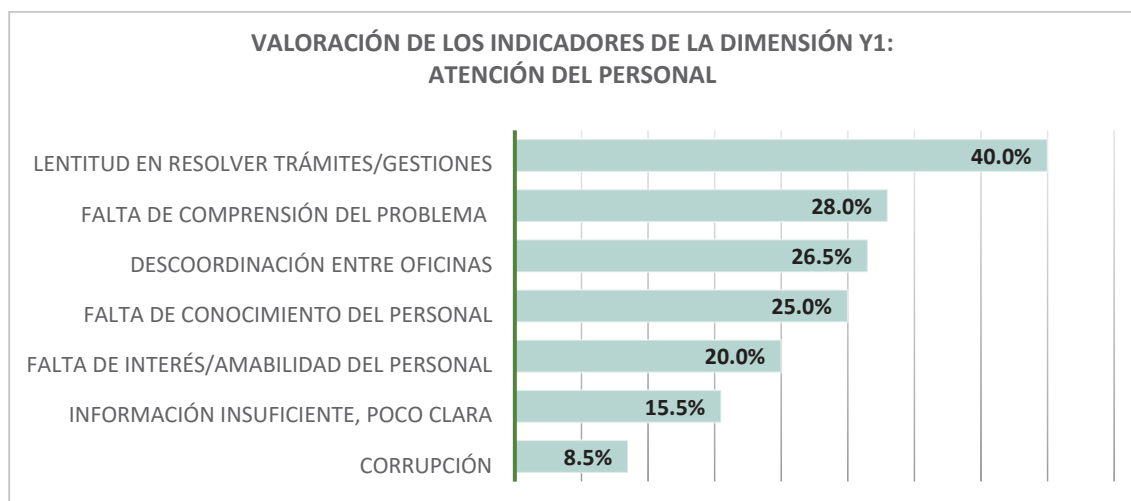


Figura 7. Gráfico de valoración de los indicadores de la dimensión Y₁: Atención del personal.

Fuente: Información estadística obtenida del informe de medición de la satisfacción del ciudadano, (PCM, 2018).

comprensión del problema por parte del personal con 28%, descoordinación entre oficinas con 26.5%, falta de conocimiento del personal en 25%, falta de interés y amabilidad con 20%, información insuficiente con 15.5%, y corrupción con 8.5%.

Prueba de hipótesis

La prueba de la hipótesis principal de las variables “motivación del talento humano” y “atención al ciudadano” presenta el siguiente resultado:

H₁: La motivación del talento humano se relaciona con la atención al ciudadano.

H₀: La motivación del talento humano no se relaciona con la atención al ciudadano.

En la Tabla 1, se observa que existe una correlación positiva moderada de 0.57 con un nivel de significancia de 0.05 entre las variables motivación del talento humano (X) y atención al ciudadano (Y), en un gobierno local de Lima, 2017.

Tabla 1. Valores Rho de Spearman para las variables motivación del talento humano y atención al ciudadano.

	Valor
Coefficiente de correlación	0.57
N	343
Sig. (bilateral)	0.05

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 8, se observa el resultado de una correlación positiva buena de 0.61 entre la dimensión

motivación intrínseca (X₁) y la atención al ciudadano (Y), sometidas a la prueba de hipótesis específica 1, con un nivel de significación de 0.05. Asimismo, se aprecia el resultado de una correlación positiva moderada de 0.40 entre la dimensión motivación extrínseca (X₂) y la atención al ciudadano (Y), sometidas a la prueba de hipótesis específica 2, con un nivel de significación de 0.05.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la investigación demuestran que la motivación del talento humano y la atención al ciudadano se relacionan positivamente. Ello se observa en los resultados obtenidos en la Encuesta Nacional de Satisfacción Ciudadana 2017 (PCM, 2018), donde la atención del personal es el atributo más valorado por los ciudadanos en su experiencia con una entidad pública. En esa línea, la investigación de Ortiz y Guachamin (2016) evidencia que la insatisfacción del ciudadano se atribuye a la falta de motivación del personal. En tanto que en el estudio de Barrera e Isuiza (2018), los contribuyentes consideran que la calidad del servicio no es adecuada por lo que sugieren realizar talleres de motivación del personal. Asimismo, los resultados de Galeano (2019) comprueban que los ciudadanos no están satisfechos con la atención que les brindan los colaboradores. Por lo que, para Tonato (2017) la gestión del talento humano tiene un impacto muy significativo en la calidad del servicio al ciudadano.

Como se puede apreciar, los estudios coinciden en que el ciudadano se siente insatisfecho con la atención brindada y ello se atribuye a la falta de

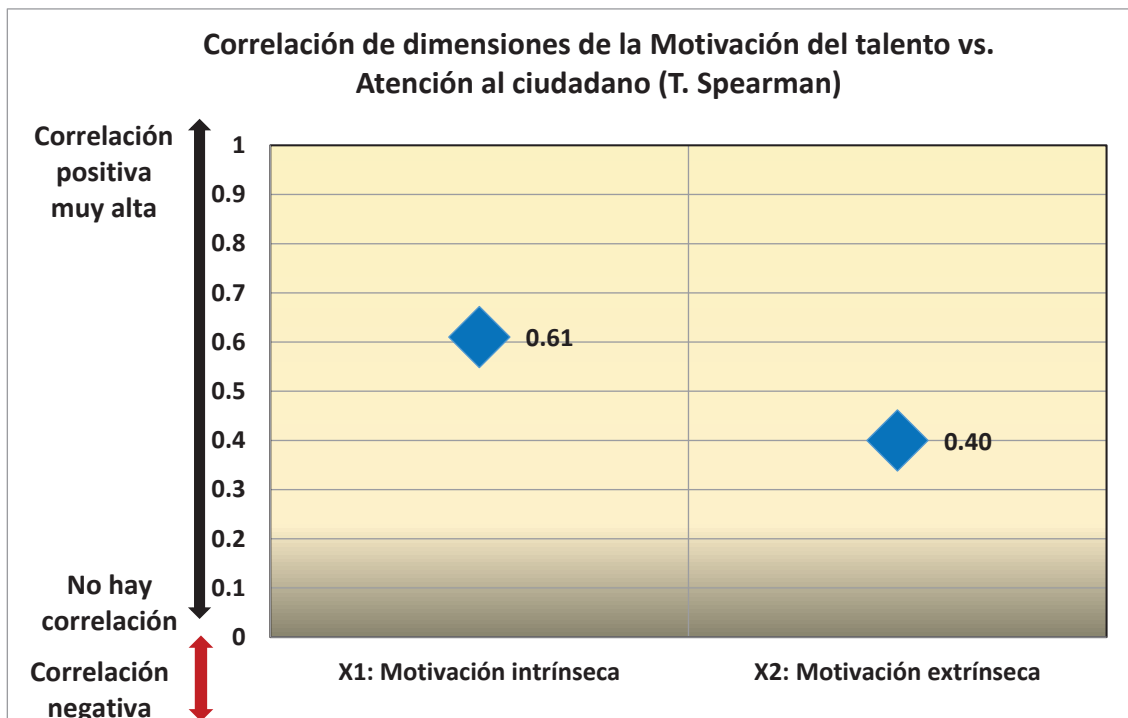


Figura 8. Gráfico de correlación de Spearman de las dimensiones de la variable motivación del talento humano vs. atención al ciudadano.

Fuente: Elaboración propia.

motivación del personal. Lo anterior, se refuerza en las palabras de Kotler y Armstrong (2012) “la calidad del servicio depende en gran parte de la calidad de la interacción” (p. 240), la cual se da durante “la prestación del servicio en donde interactúan con el personal” (Lovelock y Wirtz, 2009, p. 630). Lo que es respaldado por Gutiérrez (2014) cuando asevera que “los ciudadanos satisfechos requieren de la atención de un personal motivado y satisfecho” (p. 56). La relación entre la motivación intrínseca y la atención al ciudadano es significativa, pues se observa que la falta de reconocimiento al personal afecta la variable atención al ciudadano. Ello se manifiesta también en otros estudios como los de Ortiz y Guachamin (2016) y Ramírez (2017), en este último, el personal concuerda en que el reconocimiento es un factor importante para su buena labor. De ahí que la persona se sienta motivada por el reconocimiento a través de una manifestación o acción, no en sentido de gratitud, sino de la confirmación del cumplimiento de una tarea (Herzberg, 1966), se siente valorada. El personal necesita reconocimiento para construir su autoconfianza y motivación (Blanchard, Zigami, y Zigami, 2013).

En la relación entre la motivación extrínseca y la atención al ciudadano, se aprecia debilidad en el

factor salario, pues el personal percibe inequidad al compararlo con el de compañeros que realizan la misma función. Para Herzberg (1966), al encontrarse este factor dentro de la dimensión (X_2), genera insatisfacción cuando no se atiende. Así, en tanto existan prohibiciones de parte del gobierno central en cuanto a mejoras salariales, las entidades deben hallar paliativos como el salario emocional, el cual ha adquirido relevancia y es muy valorado por la fuerza laboral (Rojas, 2020). Así lo destaca el investigador en mejora de la calidad de vida y el rendimiento, Jorge Yamamoto, quien asegura que la felicidad está vinculada con la productividad en las organizaciones y “propone al bienestar como modelo de responsabilidad social sostenible” (Publimetro, 2015).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La motivación del talento humano y la atención al ciudadano se relacionan positivamente con un valor de 0.57. Los hallazgos encontrados evidencian que los factores reconocimiento y salario, así como algunos indicadores de los factores crecimiento, políticas administrativas y condiciones de trabajo son desfavorables. Se concluye que una débil motivación al talento humano afecta la calidad de la atención al ciudadano. Por tanto, se recomienda

diseñar estrategias de motivación para balancear los factores intrínsecos y extrínsecos, desarrollar e implementar un sistema de comunicación interna, conformar un comité de calidad humana y de servicio al ciudadano para el seguimiento y control del cumplimiento de las estrategias, compromiso y participación activa del alcalde, realizar encuestas periódicas al personal y ciudadanos, y desarrollar una cultura organizacional en valores.

La relación de la dimensión motivación intrínseca y la atención al ciudadano es positiva con un nivel bueno y un valor de 0.61. El personal se siente motivado en un 59.9% y los factores que sobresalen son responsabilidad, trabajo en sí mismo, logro y crecimiento; sin embargo, este último reportó un resultado desfavorable en su indicador capacitación (Figura 2). En esta dimensión, el factor que mostró un resultado negativo fue el reconocimiento. Las debilidades halladas se relacionan con los atributos desfavorables en la atención al ciudadano, toda vez que la motivación intrínseca coadyuva al crecimiento personal y profesional del trabajador e influye en su comportamiento y desempeño laboral. Por lo tanto, se plantea diseñar e implementar programas de capacitación en procedimientos municipales, uso de herramientas tecnologías y protocolo de atención al ciudadano reforzando la práctica de empatía, escucha activa y retroalimentación. Asimismo, se sugiere desarrollar e implementar un programa de reconocimiento laboral al esfuerzo y desempeño del personal.

La motivación extrínseca y la atención al ciudadano se relacionan positivamente con un nivel bajo de 0.40. Los resultados determinaron que el personal se encuentra motivado extrínsecamente en un 55.3% por las relaciones interpersonales, relaciones con el supervisor, ambiente laboral, políticas administrativas y condiciones de trabajo. No obstante, dentro de los dos últimos factores existen indicadores desfavorables que merman los resultados. En el primero, se encuentra el ítem si las normas o directivas son respetadas por sus miembros (Figura 4). En el segundo, se tienen los ítems si los trabajadores cuentan con una silla adecuada, inspecciones laborales para evaluar el espacio de trabajo y, medios y herramientas de trabajo para el desempeño de funciones (Figura 5). En esta dimensión, el factor que obtuvo resultados desfavorables fue el salario. Por tanto, concluimos en que los hallazgos en la dimensión (X_2) se relacionan con los atributos de la atención al ciudadano. Así, la importancia de esta dimensión radica en que es preventiva cuando se trata de factores óptimos; de lo contrario, generan insatisfacción en el personal y

repercute en la efectiva atención al ciudadano. Se recomienda incluir en el programa de bienestar social un plan de salario emocional, conformado por programas sociales que incorpore a los familiares directos del personal, programas sociales de voluntariado en los sectores más vulnerables de un distrito de Lima, relacionado al gobierno local objeto de estudio. Esto con el fin de desarrollar la sensibilidad humana en el personal, activando así una tercera motivación: la trascendente.

Asimismo, se propone programar inspecciones para evaluar el espacio físico donde el personal realiza su trabajo y proporcionar herramientas para el buen desempeño de su trabajo. Por último, se propone diseñar talleres de sensibilización dinámicos e integrales, contando con la participación del personal y funcionarios públicos, empleando casuísticas sobre acerca de los siguientes temas: código de ética, valores institucionales, deberes y derechos de los trabajadores, causas y efectos de los procesos disciplinarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Arrupe, G., y Milito, E. (2015). Atención al ciudadano en el ámbito municipal. En M. Pagani, M. Payo y B. Galinelli (Eds.), *Estudios sobre Gestión Pública: aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial* (págs. 167-191). Buenos Aires, Argentina: Subsecretaría para la Modernización del Estado; Gobierno de la provincia de Buenos Aires. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50099/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=3
- [2] Barrera, A., y Isuiza, M. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio al contribuyente de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima.
- [3] Blanchard, K., Zigami, P., y Zigami, D. (2013). *Leadership and the One Minute Manager*. New York, NY, EE. UU.: HarperCollins.
- [4] Bueno, M. (2017). Aristóteles y el ciudadano. *Tópicos. Revista De Filosofía*, (54), 11-45. Recuperado de <https://doi.org/10.21555/top.v0i54.892>
- [5] Ciudadanos al Día (CAD). (29 de enero de 2013a). *Boletín CAD N° 151 - Corrupción en municipalidades distritales 2013*. Recuperado de <https://www.ciudadanosaldia.org/publicaciones/boletines-cad/item/551->

- bolet% C3% ADn-cad-n% C2% B0-151-corrupci% C3% B3n-en-municipalidades-distritales-2013.html
- [6] Ciudadanos al Día (CAD). (9 de setiembre de 2013b). *Boletín CAD N° 155 - Atención al ciudadano en municipalidades distritales de Lima y Callao 2013*. Recuperado de <https://www.ciudadanosaldia.org/publicaciones/boletines-cad/item/574-bolet% C3% ADn-cad-n% C2% B0-155-atenci% C3% B3n-al-ciudadano-en-municipalidades-distritales-de-lima-y-callao-2013.html>
- [7] Corrales, A. (s.f.). Estos son los 5 cambios que propone la Nueva Gestión Pública. *Escuela de Posgrado Universidad Continental*. Recuperado de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/estos-son-los-5-cambios-que-propone-la-nueva-gestion-publica>
- [8] Duque, E. (2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *Innovar, revista de ciencias administrativas y sociales* 15(25), 64-80.
- [9] Fernández, E. (2015). *Calidad en atención a usuarios de la administración pública*. Recuperado de <http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/handle/123456789/852>
- [10] Galeano, C. (2019). *La gestión del talento humano y la calidad de servicios al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco - Período 2019*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco.
- [11] Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- [12] Herzberg, F., Mausner, B., y Bloch, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY, EE.UU.: Wiley.
- [13] Herzberg, F. (1966). *El Trabajo y la naturaleza del hombre*. Barcelona, España: Seix Barral.
- [14] Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la Empresa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- [15] Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento humano*. Madrid, España: Pearson Educación.
- [16] Kotler, P., y Armstrong, G. (2012). *Marketing*. Estado de México, México: Pearson Educación.
- [17] Laveglia, L. (16 de agosto de 2018). *¿Qué es y qué no es la Experiencia del Cliente (CX)?* Recuperado de <https://www.proaxion.com.ar/post/que-es-la-experiencia-del-cliente-cx>
- [18] López, L., Olivera, S., y Tinoco, D. (2018). *Satisfacción del usuario en el marco de la relación estado-ciudadanos: políticas y estrategias para la calidad de atención al contribuyente en el servicio de administración tributaria*. (Tesis de maestría). Universidad ESAN, Lima. Recuperado de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1377/2018_m a g e m _ 1 6 3 _ 0 4 _ t . df?sequence=1&isallowed=y
- [19] Lovelock, C. y Wirtz, J. (2009). *Marketing de servicios. Personal, tecnología y estrategia*. Estado de México, México: Pearson Educación.
- [20] Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 79-86. Recuperado de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
- [21] Marsollier, R., y Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20(2), 29-50. Recuperado de <https://doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>
- [22] Martínez, A. (2016). La prestación de los servicios públicos de calidad en el siglo XXI. En M. Romo (Ed.), *Una mirada multidisciplinar en relación a la prestación de los servicios públicos* (págs.195-234). Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicaciones.
- [23] Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- [24] Matsumoto, R. (2014). Desarrollo del Modelo *Servqual* para la medición de la calidad del servicio en la empresa de publicidad Ayuda Experto. *Perspectivas*, (33), 181-209.
- [25] Miranda, D. (2016). Motivación Del Talento Humano: La Clave Del Éxito de Una Empresa. *Revista Digital Investigación & Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/rriyn/v9n13/v9n13_a05.pdf
- [26] Mora, C. (2011). La calidad del servicio y la satisfacción del consumidor. *Revista Brasileira de Marketing*, 10(2), 146-162. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=471747525008>
- [27] Newstrom, J. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo*. México D. F., México. McGraw-Hill.
- [28] Ortiz, E., y Guachamin, V. (2016). *Modelo de gestión para optimizar el proceso de servicio al cliente en tres sucursales principales del*

- registro civil de la ciudad de Quito, en el período 2014-2015.* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica, Ecuador.
- [29] Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192.
- [30] Pérez, J., y Merino, M. (2013). *Definición de talento*. Recuperado de <https://definicion.de/talento/>
- [31] Presidencia del Consejo de Ministros. (2015). *Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la administración pública*. Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/10/manual-atencion-ciudadana.pdf>
- [32] Presidencia del Consejo de Ministros. (2018). *Encuesta nacional de satisfacción ciudadana 2017*. Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/noticias/encuesta-nacional-de-satisfaccion-ciudadana-2017-presidencia-del-consejo-de-ministros/>
- [33] Presidencia del Consejo de Ministros. (2019). *Taller de implementación de la norma técnica para la gestión de la calidad de servicios en el sector público*. Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Presentaci%C3%B3n-Taller-Implementaci%C3%B3n.pdf>
- [34] Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). *Manual de la norma técnica para la gestión de la calidad de servicios*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1519177-norma-tecnica-para-la-gestion-de-la-calidad-de-servicios>
- [35] Publímtero. (19 de octubre de 2015). *La felicidad, un factor para aumentar la productividad*. Recuperado de <https://www.publímtero.pe/actualidad/2015/10/19/felicidad-factor-aumentar-productividad-39434-noticia/>
- [36] Ramírez, M. (2017). *Compromiso organizacional y la motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable, Región Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad Particular Ricardo Palma, Lima.
- [37] Regalado, O., Allpacca, R., Baca, L., y Gerónimo, M. (2011). *Endomarketing: Estrategias de relación con el cliente interno*. Lima, Perú: ESAN ediciones. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/serie-gerencia-global/2011/endomarketing-estrategias-de-relacion-con-el-cliente-interno/>
- [38] Riding, P. (Productor). (1973). *Jumping for the Jelly-beans* [Documental]. British Broadcasting Corporation. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=i6gD9ZKiElk&t=84>
- [39] Rojas, G. (13 de febrero de 2020). *Cuando el salario económico no lo es todo*. Conexión esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/02/13/cuando-el-salario-economico-no-lo-es-todo/>
- [40] RSGP N.º 004-2018-PCM/SGP. Aprueban el Nuevo formato del Texto Único de Procedimientos Administrativos. Diario Oficial El Peruano (2018). Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/218679/RSGP_N_004-2018-PCM-SGP.pdf
- [41] Schröder, P. (2006). *Nueva Gestión Pública: Aportes para el buen gobierno*. México D.F., México: Fundación Friedrich Naumann.
- [42] Tonato, B. (2017). *La calidad del servicio público en el Ecuador: Caso centro de atención universal del IESS del distrito metropolitano de Quito*. (Tesis de maestría). Universidad de posgrado del Estado, Quito.
- [43] Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal* 2(7):101–108. Recuperado de <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- [44] Yarce, J. (2001). *Los valores son una ventaja competitiva: Cómo aprender a practicarlos personalmente. Cómo construir una organización basada en valores*. Bogotá, Colombia: Ediciones Instituto Latinoamericano de Liderazgo.
- [45] Zeithaml, V., Parasuraman, A., y Berry, L. (1993). *Calidad total en la gestión de servicios*. Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.