



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos  
en una entidad de migraciones, Tumbes, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Sirlopu Laines, Víctor Ernesto ([orcid.org/0009-0007-1617-6114](https://orcid.org/0009-0007-1617-6114))

**ASESORAS:**

Dra. Amaya Cueva de Jurado, Monica del Rosario ([orcid.org/0000-0002-7576-5097](https://orcid.org/0000-0002-7576-5097))

Dra. Alban Villarreyes, Victoria Amanda ([orcid.org/0000-0001-8077-3860](https://orcid.org/0000-0001-8077-3860))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA — PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Para mi compañera de vida, Lourdes del Pilar Saldarriaga Iparraguirre, por su apoyo incondicional durante toda esta etapa académica de mi vida. Sin ella como soporte, no hubiera concretado este logro.

A las autoridades, al personal administrativo y, en especial, a los docentes de esta casa de estudios superiores, quienes nos brindaron sus conocimientos y apoyo absoluto para la conclusión de nuestra meta trazada.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos y cada una de las personas que integran la comunidad de la Universidad César Vallejo, por el apoyo incondicional y la contribución invaluable durante el desarrollo académico de la especialidad en maestría.

Su generosidad y dedicación de la Dra. Mónica del Rosario Amaya Cueva, han sido fundamentales en el logro de culminar la presente tesis. Sin su orientación, apoyo y colaboración, este éxito no habría sido posible.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "POLÍTICAS LABORALES Y LA SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UNA ENTIDAD DE MIGRACIONES, TUMBES, 2023", cuyo autor es SIRLOPU LAINES VICTOR ERNESTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 31- 12-2023 18:10:45

Código documento Trilce: TRI - 0713546





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SIRLOPU LAINES VICTOR ERNESTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "POLÍTICAS LABORALES Y LA SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UNA ENTIDAD DE MIGRACIONES, TUMBES, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VICTOR ERNESTO SIRLOPU LAINES DNI: 16736190 ORCID: 0009-0007-1617-6114	Firmado electrónicamente por: VESIRLOPUS el 30-12- 2023 17:20:15

Código documento Trilce: TRI - 0713547

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II.MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>3</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1.1 Tipo de investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1.2 Diseño de investigación .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....</b>	<b>17</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>18</b>
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>21</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos .....</b>	<b>21</b>
<b>3. 7. Aspectos éticos.....</b>	<b>22</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>35</b>

<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	39
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	40
<b>REFERENCIAS</b> .....	41
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Validación por juicio de expertos</i> .....	20
<b>Tabla 2</b> <i>Confiabilidad de los instrumentos</i> .....	20
<b>Tabla 3</b> <i>Tabla cruzada de políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos.</i> .....	23
<b>Tabla 4</b> <i>Tabla cruzada de talento humano y la satisfacción de los servidores públicos.</i> .....	24
<b>Tabla 5</b> <i>Tabla cruzada de recursos tecnológicos y la satisfacción de los servidores públicos</i> .....	25
<b>Tabla 6</b> <i>Tabla cruzada de seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos.</i> .....	26
<b>Tabla 7</b> <i>Estadística Inferencial y pruebas de hipótesis</i> .....	27
<b>Tabla 8</b> <i>Correlación entre las políticas laborales y a satisfacción de los servidores públicos</i> .....	28
<b>Tabla 9</b> <i>Baremo del coeficiente de correlación de Spearman</i> .....	29
<b>Tabla 10</b> <i>Correlación entre las políticas laborales y a satisfacción de los servidores públicos</i> .....	30
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos</i> .....	31
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos</i> .....	32



## Índice de Figuras

Figura 1 Diseño de la Investigación .....	15
-------------------------------------------	----

## RESUMEN

La tesis aborda la relación entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos en la Jefatura Zonal de Migraciones de Tumbes, Perú, en el contexto del panorama migratorio global. Se destaca la diversidad de políticas laborales y la insatisfacción observada entre los servidores públicos, a pesar de la aplicabilidad igualitaria. Se identifican las características de la Jefatura Zonal, incluyendo su personal y estructura, y se contextualiza la importancia de las políticas laborales en la satisfacción de los empleados.

La investigación se centra en tres aspectos clave: el talento humano, el recurso tecnológico y la seguridad y salud, formulando preguntas específicas sobre su relación con la satisfacción de los servidores públicos. Se plantea una hipótesis general y tres hipótesis específicas para examinar la relación significativa entre las políticas laborales y la satisfacción laboral.

El estudio, de tipo no experimental y diseño descriptivo-correlacional, utiliza encuestas como método principal. Los resultados se presentan como referencia para futuras investigaciones y proporcionan información técnica sobre el nivel de satisfacción en la institución. Se destaca la relevancia de mejorar las políticas laborales para beneficiar la satisfacción de los empleados en Migraciones en Tumbes, proponiendo medidas correctivas específicas.

**Palabras Clave:** Políticas laborales, satisfacción laboral, talento humano, recurso tecnológico y seguridad y salud.

## ABSTRACT

This thesis addresses the relationship between labor policies and the satisfaction of public servants in the Zonal Directorate of Migrations in Tumbes, Peru, within the context of the global migratory landscape. The diversity of labor policies and the observed dissatisfaction among public servants are highlighted, despite their equal applicability. The characteristics of the Zonal Directorate, including its personnel and structure, are identified, emphasizing the significance of labor policies in employee satisfaction.

The research focuses on three key aspects: human talent, technological resources, and health and safety, formulating specific questions about their relationship with public servants' satisfaction. A general hypothesis and three specific hypotheses are proposed to examine the significant relationship between labor policies and job satisfaction.

The study, of a non-experimental nature with a descriptive-correlational design, utilizes surveys as the primary method. The results are presented as a reference for future research and provide technical information on the satisfaction level within the institution. The relevance of enhancing labor policies to benefit employee satisfaction in Migrations in Tumbes is underscored, proposing specific corrective measures.

**Keywords:** Labor policies, job satisfaction, human talent, technological resources, and health and safety.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, existen 194 países, cada uno con fronteras demarcadas, ya sea imaginarias o físicas, que incluyen elementos como ríos, muros e hitos. En estos países, hay trabajadores migratorios sujetos a políticas laborales que varían entre naciones desarrolladas y en desarrollo.

En el continente americano, compuesto por 35 países, América del Sur cuenta con 12 naciones. Entre ellas, los Estados Unidos en América del Norte se distingue como un país de primer mundo, caracterizado por políticas laborales favorables para los trabajadores migratorios. La dinámica migratoria activa en la región, impulsada por la conexión cultural y las relaciones fraternales, constituye un aspecto de atención exclusiva para el personal dedicado a asuntos migratorios.

En Perú existen 18 Jefaturas Zonales y 2 Centros Binacionales de Atención Fronteriza que emplean a 1,558 servidores públicos, con diversos regímenes laborales, como Personal Nombrado, empleados CAS y profesionales de Servicios. Aunque las políticas laborales se aplican igualitariamente para todos, se observa insatisfacción entre los servidores públicos. Medina (2023) define a los servidores públicos como individuos empleados por el Estado en cualquier nivel y poder, con responsabilidades que abarcan desde la gestión hasta la entrega de servicios. Robalino (2019) señala que los empleados públicos son personas contratadas por el gobierno para realizar tareas relacionadas con la gestión y provisión de servicios públicos, participando en diversas actividades como la implementación de políticas y la administración de recursos.

En la Región Tumbes, se ubica la Jefatura Zonal de Migraciones de Tumbes, en el cual laboran un total de ciento siete (107) servidores públicos, siendo estos: treinta y uno (31) varones y setenta y seis (76) mujeres, actualmente las políticas laborales, juega un rol importante, ya que esta nos permite analizar si las instituciones o empresas cumplen con sus objetivos, que es, dar un adecuado trato a sus trabajadores, ya que, en la mayoría de veces estas son hechas a la medida del empleador, pese a que existe una regulación normativa sobre el tema y amplia jurisprudencia, estas no benefician a los servidores públicos, así mismo en el

presente estudio analizaremos si Migraciones a través de sus políticas laborales influyen significativamente con su capital humano y que estos tengan un alto grado de satisfacción al momento de realizar sus labores como servidores públicos. Las políticas laborales, según Chiavenato (2019), son pautas que guían la conducta de empleados y organización en diversos aspectos laborales, como remuneración, beneficios, crecimiento profesional y relaciones laborales. Robbins (2004) destaca la importancia crucial de estas políticas en la orientación del comportamiento de los empleados y la gestión de recursos humanos. Resaltan que deben alinearse con los objetivos organizacionales para fomentar un entorno laboral favorable.

La satisfacción de los servidores públicos a nivel nacional es un tema relevante, ya que muchos trabajadores, tanto en el ámbito estatal como privado, no están satisfechos, posiblemente debido a la carga laboral. Se investigará si estos trabajadores están realmente contentos con las políticas laborales de sus empleadores y se evaluará su grado de satisfacción laboral, según Chiavenato (2019), es el nivel de alegría y satisfacción que siente un empleado respecto a su trabajo, influenciado por elementos como el entorno laboral, salario, oportunidades de crecimiento y reconocimiento. Según Medina (2023), la satisfacción laboral de los empleados públicos es la correspondencia entre expectativas y realidad en el trabajo, afectando la eficiencia y excelencia en la atención a los ciudadanos.

Por lo que la presente investigación se orientó a analizar cómo influye las Políticas Laborales en la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023. Así tuvimos que nuestro problema general en la presente investigación fue: ¿Qué relación existe entre las Políticas Laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023? conforme a lo expuesto, se formuló tres de las preguntas de la problemática específica: ¿De qué manera se relaciona talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023? ¿De qué manera se relaciona el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023? ¿De qué manera se relaciona la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023?

Los resultados servirán como referencia para investigaciones sobre políticas laborales y satisfacción de servidores públicos. En la justificación práctica, se proporcionará información técnica sobre el nivel de satisfacción en Migraciones en Tumbes 2023 y la efectividad de las políticas laborales. En la justificación metodológica, la investigación, de tipo no experimental y diseño descriptivo-correlacional, se basa en encuestas a la muestra poblacional como guía para futuras investigaciones en el mismo tema; y, la justificación teórica de esta investigación se basa en la necesidad de profundizar en la comprensión de las políticas laborales y su impacto en la satisfacción de los servidores públicos, considerando el contexto global, las dinámicas regionales y la aplicabilidad práctica para la mejora organizacional.

Tuvimos que el objetivo general fue, “Analizar qué relación existe entre las Políticas Laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023” y como los objetivos específicos: Determinar la relación entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023; determinar la relación entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023 y determinar la relación entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023.

Por lo antes expuesto tuvimos que, la hipótesis general planteada es: Las políticas laborales se relacionan significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023, y como hipótesis específicas tuvimos: si existe relación significativa el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023, si existe relación significativa el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023 y si existe relación significativa la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

### Antecedentes Internacionales

La investigación de Barragán y Calderón (2022) refiere que, se analiza cómo las políticas laborales colombianas relacionadas con el trabajo a distancia impactan en la productividad de los profesores de educación superior. Se utilizó una metodología mixta y simulaciones a largo plazo. Los resultados muestran que el teletrabajo en investigación aumenta la productividad, pero no se observó un efecto significativo en la enseñanza al usar métodos híbridos. En consecuencia, se sugiere que las políticas y decisiones para mejorar la productividad de los profesores deben considerar el bienestar y evaluar todas sus responsabilidades y productos.

Para Romero (2019) nos indica que, Este estudio busca analizar las repercusiones de la internacionalización en las regulaciones laborales del sector educativo estatal en Colombia. Adopta una perspectiva crítica centrada en los aspectos económicos de la globalización que influyen directamente en la configuración de la educación pública. Se examinan las leyes y regulaciones que rigen estas directrices, con énfasis en los reglamentos que afectan la profesión docente en Colombia. El estudio ofrece reflexiones para enriquecer el conocimiento y mejorar las condiciones que impactan el bienestar de los maestros, además de proporcionar recomendaciones para reconsiderar las políticas estatales relacionadas con la educación pública en Colombia

Por otro lado, García et ál. (2020) nos indican: El estudio se propuso investigar, se exploró la conexión existente entre la cultura organizacional y el grado de satisfacción profesional de los empleados públicos en una entidad educativa. Esta investigación se realizó como un estudio que buscaba identificar correlaciones y describir fenómenos, utilizando un enfoque de campo sin intervención y con un diseño transversal. La población objeto del estudio estaba compuesta por 50 individuos. Los resultados indicaron que hay una evaluación positiva considerablemente fuerte y de relevancia estadística dentro de las dos variables. La conclusión principal es que, al promover una cultura organizacional adecuada, los líderes tienen la capacidad de aumentar la satisfacción profesional de los trabajadores.

Dentro de la misma línea Torres (2021) refiere: La tesis tenía como objetivo analizar la relación entre el conocimiento de los derechos de los trabajadores públicos y su satisfacción en el cumplimiento de esos derechos en Puyo, Cantón Pastaza. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y una perspectiva jurídica descriptiva y relacional. La población incluyó 412 empleados públicos, con una muestra de 200. La recopilación de datos se realizó a través de una encuesta con un cuestionario, y la fiabilidad se confirmó con un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,80. Los resultados no mostraron una correlación significativa entre las variables estudiadas, contradiciendo la hipótesis de investigación, aunque se identificaron correlaciones significativas dentro del conocimiento y la satisfacción de los servidores estatales en relación con sus derechos.

#### Antecedentes Nacionales

En su tesis doctoral de Ordoñez (2022) expone que: La tesis se centró en analizar el impacto de las políticas públicas en la gestión de un acuífero costero en la parroquia de Manglaralto, buscando fortalecer la dirección comunitaria y fomentar el progreso económico. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional, sin experimentación. La muestra incluyó a 400 clientes de la JAAPMAN. La información se recopiló de documentos gubernamentales y se utilizó Google Forms para la recopilación de datos, con alta confiabilidad (coeficiente Alpha de Cronbach de 0,938). El análisis se realizó con SPSS 26, empleando el coeficiente Rho de Spearman para examinar las relaciones entre las variables. Los resultados indicaron una relación significativa y positiva, sugiriendo que políticas públicas bien diseñadas pueden mejorar la gestión sostenible del acuífero costero. Se propusieron directrices de políticas públicas para la comunidad que podrían aplicarse en áreas similares.

Para Vera (2022) en su investigación se propuso analizar la conexión dentro de las políticas públicas de empleo y el grado de informalidad en el ámbito laboral. El enfoque metodológico de esta investigación involucró el uso de métodos cuantitativos correlacionales, y se basó en una muestra de ciento sesenta migrantes de nacionalidad venezolana. Entre los productos descriptivos destacados, el 78.1% de los encuestados señaló un nivel medio de informalidad



en el ámbito laboral, mientras que el 77.5% consideró que las regulaciones laborales que promueven el trabajo son de calidad regular. En términos de resultados inferenciales, se encontró una significancia igual a 0.000 (Sig. < 0.05) y un coeficiente Rho de Spearman igual a -0.490, lo que sugiere que hay una relación inversa en medio de las políticas públicas de trabajo y el grado de informalidad en el ámbito laboral.

Para Romero (2021) en su investigación concluye que: El fin de este estudio es fijar la conexión entre la auditoría de los recursos humanos y la política de empleo en la compañía de servicios eléctricos. El estudio se basó en una dirección cuantitativa con un diseño correlacional y una metodología hipotético-deductiva. La población de estudio constó de 22 trabajadores y se utilizó una muestra completa (censo). Se aplicó una encuesta con un cuestionario como instrumento, de la cual su confianza se evaluó por medio del coeficiente alfa de Cronbach. Los productos revelaron una relación significativa y positiva ( $r= 0,98$ ;  $p < 0,001$ ) entre la auditoría de recursos humanos y la política laboral. Esto sugiere que a medida que se mejora el control de los recursos humanos, también se mejoran las políticas laborales, porque se busca alinearlas con las normas establecidas.

Por otro lado, Medina (2023) en su tesis concluyó que: Se estudió una muestra completa de sesenta y cuatro empleados públicos en operatividad que trabajaron por turnos durante al menos tres meses en Tacna en 2022. La recolección de información se ejecutó mediante encuestas utilizando cuestionarios como instrumentos. Después de una prueba piloto, se evaluó que tan confiable es el cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que produjo un valor de 0.971, demostrando una alta confiabilidad. El producto, obtenido a través de la evaluación de la significancia y el coeficiente de correlación de Pearson, indicaron la existencia de una relación altamente significativa en medio de la variable el trabajo por turnos y la variable satisfacción laboral ( $r=0.629$ ) y también sus 3 dimensiones: salud ( $r=0.647$ ), motivación ( $r=0.566$ ) y desempeño ( $r=0.415$ ). En resumen, se concluyó que el trabajo por turnos tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados estatales estudiados ( $p=0.000<0.05$ ).

Tadeo (2018) en su estudio indica: El estudio se enfocó en analizar la conexión

existente del clima organizacional y el grado de satisfacción laboral de los empleados estatales en la Unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha durante el año 2018. Se utilizó una encuesta que combinó la Escala de Clima Organizacional (EDCO) con un cuestionario adaptado a la organización. La muestra incluyó a 45 empleados del área de trabajo en la UGEL Lauricocha. La información se estudió con el software SPSS versión 20.0, utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Tras aplicar la prueba de hipótesis de Rho de Spearman, se determinó que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $\text{sig.} = 0.00 < 0.005$ ) con un coeficiente Rho de 0.645. Además, quedo demostrado que el clima organizacional se relaciona con las diversas dimensiones de la satisfacción laboral de los empleados estatales en la UGEL.

Robalino (2019) concluye: Este trabajo de investigación se enfocó en analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Tribunal Fiscal. El objetivo principal fue demostrar cómo el clima en la organización afecta la satisfacción de los trabajadores. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un cuestionario para recopilar datos medibles. Los resultados mostraron respuestas promedio similares para el clima organizacional y la satisfacción laboral, con una preferencia hacia la opción "de acuerdo". Se concluyó que el ambiente laboral influye en la felicidad laboral de los empleados. Se recomienda que la entidad considere estos hallazgos para mejorar el clima organizacional y, por ende, promover la eficiencia y satisfacción laboral.

Para Chiavenato (2019) un reconocido autor en el campo de la administración y capital humano, en su teoría del Modelo de Desarrollo Organizacional se refiere a las pautas y tácticas implementadas por una entidad empresarial para regular las interacciones con su equipo de trabajo. Estas políticas son esenciales para orientar la administración del capital humano, proporcionando un marco de referencia y estableciendo reglas que guían la gestión cohesiva y eficiente del personal, incluyendo la regulación de prácticas de contratación justas y equitativas.

Para Chiavenato (2014) con respecto a la dimensión del "Talento Humano" Gestión estratégica de individuos en una entidad, considerándolos como recurso clave para el éxito. Involucra selección, formación, progreso, evaluación y estímulo de empleados para optimizar su rendimiento y contribución a metas organizacionales.

Destaca la importancia de prácticas de gestión efectivas, mientras que Ulrich y Ulrich (2011). la administración del talento humano implica la identificación, crecimiento y retención de individuos que poseen habilidades, conocimientos y competencias fundamentales con la finalidad de lograr los objetivos de la corporación, así mismo Bohórquez et ál. (2023) destacan la responsabilidad de las empresas de dar prioridad a mantener la motivación constante de su personal, ya que este se considera el activo más valioso debido a su inestimable contribución al crecimiento y la eficiencia.

El "grado de comunicación" en una empresa se refiere a la calidad y eficacia de cómo se emiten y reciben mensajes, comparten información y establecen vías de comunicación entre niveles y departamentos. Un alto grado implica una comunicación eficiente, minimizando malentendidos y contribuyendo a un entorno productivo. En contraste, un bajo grado genera problemas y obstaculiza el funcionamiento efectivo de la organización (Franganillo, 2021).

El "conocimiento de las labores" se refiere a la adquisición de habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente las tareas y responsabilidades de un cargo. Implica estar familiarizado con los procedimientos y tecnologías relacionadas con la función laboral. Contar con este conocimiento asegura que un empleado esté preparado para cumplir sus responsabilidades de manera eficiente, contribuyendo al éxito general de la empresa. (Chiavenato, 2019).

La "Disposición en la toma de decisiones" se refiere a la capacidad de una persona para realizar elecciones efectivas en un entorno organizacional. Implica analizar situaciones, evaluar opciones y tomar decisiones fundamentadas. Se destaca la importancia de que los miembros de una empresa estén dispuestos y sean capaces de tomar decisiones oportunas y acertadas, ya que esto puede afectar el éxito de la organización (Garache, 2022).

El "Recurso Tecnológico" es esencial en los activos de una entidad, abarcando estructuras, tecnología y herramientas como computadoras, software y maquinaria. Estos elementos simplifican la administración, comunicación y producción. Su uso eficaz, destaca el autor, es crucial para optimizar la eficiencia y competitividad de

la organización en el entorno empresarial actual. (González, 2019).

El término "equipamiento" según Soldi (2020) El equipamiento en el ámbito de la tecnología informática comprende los componentes físicos de un sistema informático, que abarcan desde computadoras y servidores hasta dispositivos de almacenamiento e impresoras, junto con otros dispositivos relacionados con la tecnología, por su parte Chiavenato (2019) implica la importancia de supervisar y mantener los recursos físicos de una entidad para asegurar su funcionalidad y eficacia en las actividades diarias. La eficiente gestión del equipamiento contribuye al rendimiento operativo y al logro de los objetivos organizacionales

Según Casillas (2019) "Acceso a la red" se refiere a la capacidad de empleados y organización para conectarse a sistemas de comunicación, como redes o internet. Es esencial para tareas laborales al facilitar comunicación, intercambio de datos y colaboración en el entorno laboral contemporáneo, mientras que para Silvera (2022) Acceso a la red se refiere a la capacidad de empleados y la corporación para conectarse a sistemas de comunicación, facilitando la colaboración mediante recursos en línea, intercambio de información y comunicación electrónica.

Según Chiavenato (2019), la "actualización" Estar al día implica estar informado sobre cambios y progresos en una área específica, siendo esencial para la eficiencia en el trabajo y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral.

Para Barnett-Schuster (2008) La "Seguridad y Salud" es un conglomerado de normas y leyes que tienen como finalidad la preservación de la integridad de los empleados en el contexto laboral, previniendo lesiones y enfermedades asociadas al trabajo. Estas políticas laborales establecen criterios y pautas que las empresas deben cumplir para asegurar la protección y bienestar de sus trabajadores. Mientras que Valero-Pacheco (2020) La gestión de seguridad y bienestar se centra en administrar la salud y seguridad de los empleados. Requiere establecer pautas para prevenir incidentes y enfermedades laborales, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Según Durán (2022) dentro del ámbito de Seguridad y Salud, "Identificar" significa detectar riesgos para la salud y seguridad laboral, evaluando circunstancias que

comprometan la integridad de los empleados, esencial para prevenir accidentes y enfermedades, cumpliendo con normativas de seguridad.

"Garantizar" en Seguridad y Salud implica que la empresa tiene la obligación de asegurar y mantener un entorno laboral seguro. Esto incluye la implementación de políticas y prácticas para reducir riesgos, promover el bienestar de los trabajadores, cumplir con regulaciones y prevenir accidentes, enfermedades y lesiones laborales. (Arrieta, 2019).

Promover en el ámbito de Seguridad y Salud, Delgado-Arteaga (2020). Promover un entorno laboral seguro implica estimular la conciencia de los trabajadores sobre salud y seguridad, fomentando prácticas seguras. Se destaca la importancia de difundir información, ofrecer capacitación y construir una cultura organizacional que priorice la salud y seguridad. La promoción busca prevenir riesgos, reducir accidentes y enfermedades laborales, mejorando el bienestar de los empleados.

Para Chiavenato, (2019) en su teoría de la Administración de Recursos Humanos, su punto de vista se focaliza en la integración de las políticas y prácticas de recursos humanos con la meta empresarial. Escudero (2022) La satisfacción laboral surge como resultado de la interacción de los empleados con diferentes aspectos, incluyendo la compensación, la supervisión, las oportunidades de avance, la alineación entre sus metas individuales y las corporativas, y su deseo de pertenencia. En síntesis, implica la adhesión de los trabajadores a la cultura organizacional y la filosofía de gestión de la empresa, mientras que Hegney, Plank y Parker (2006) indican: La satisfacción laboral en el entorno del empleo, es influenciada por la relación entre los trabajadores y las características del contexto laboral. Esto sugiere que las condiciones de trabajo, la relación con colegas y superiores, los incentivos proporcionados y otros factores del entorno laboral afectan directamente el nivel de comodidad y estabilidad que experimenta el empleado durante el desempeño de sus tareas.

Según Patlán (2019) "Calidad de Trabajo" se refiere a crear un entorno donde los empleados puedan cumplir efectivamente. Incluye satisfacción laboral, seguridad, equilibrio entre trabajo y vida, desarrollo de habilidades y bienestar general. Garantizar un ambiente saludable es crucial para maximizar el rendimiento y la

contribución al logro de metas organizativas. La calidad de trabajo se relaciona con la gestión de recursos humanos y el liderazgo en una organización.

Para Robbins (2019) La eficacia se describe como la aptitud para alcanzar las metas establecidas empleando los recursos disponibles, mientras que Panduro (2020) en su enfoque, la eficacia se refiere a la capacidad de lograr los objetivos y resultados deseados de manera exitosa, cumpliendo con los estándares establecidos.

Según Panduro (2020) La eficiencia se caracteriza por la capacidad de lograr objetivos o realizar tareas con el mínimo uso de recursos, optimizando así la productividad y reduciendo el desperdicio. En un sentido más amplio, implica la optimización de procesos para obtener resultados satisfactorios con la menor inversión de tiempo, esfuerzo y recursos. En resumen, la eficiencia se centra en la ejecución efectiva y económica de actividades, alcanzando de manera óptima los resultados deseados.

Productividad según Robbins y Coulter (2000) es como la relación entre aquello que se adquiere como consecuencia de un procedimiento de producción (salidas) y lo que se invierte en términos de recursos (entradas). Una mayor productividad se logra cuando se produce más con la misma cantidad de recursos o cuando se utiliza menos recursos para producir la misma cantidad de productos o servicios, por su parte Koontz y Weihrich (2013) describen la productividad como la optimización de recursos para lograr las metas de una institución. En términos distintos, se trata de cómo una organización optimiza la utilización de sus recursos para obtener resultados satisfactorios.

En el contexto de Díaz (2021) se refiere a deseos de los trabajadores sobre ingresos y beneficios. Incluyen sueldos, bonificaciones, aumentos, y otros componentes salariales. Gestionar estas expectativas es clave para la satisfacción y retención, ya que insatisfacciones pueden llevar a explorar otras oportunidades laborales.

Los Incentivos Salariales según Dessler (2015) se refieren a cualquier forma de remuneración que busca estimular a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño superior o lograr ciertos objetivos específicos de la organización. Estos

incentivos pueden ser un componente relevante dentro de la estrategia de compensación de una empresa, para Milkovich y Newman (1996) explican que los incentivos salariales son pagos extra que se otorgan a los empleados con base en su rendimiento, logros o resultados laborales. Estos incentivos forman una parte esencial de la compensación variable y se utilizan para armonizar los incentivos de los trabajadores con los objetivos de la institución.

Para Sturman (2012) argumenta que el salario deseado se refiere al nivel de retribución al que los empleados aspiran por su trabajo. Estas expectativas salariales pueden variar en función de los elementos como la interacción de la demanda y la oferta en el mercado laboral, la experiencia del empleado y sus necesidades financieras, por su parte Carrell y Heavrin (2004) lo conciben como la cantidad de dinero que un individuo espera recibir a cambio de su empleo. Estas expectativas salariales pueden depender de varios elementos, como el nivel educativo, las habilidades, las condiciones del mercado laboral y la situación económica personal, mientras que Gerhart y Rynes (2009) definen el salario deseado como la remuneración que los trabajadores consideran justa y adecuada por su contribución en el entorno laboral. Estas expectativas salariales pueden influenciar en la satisfacción laboral y en la disposición de un empleado para permanecer en una organización.

En palabras de Mathis y Jackson (2010), el salario adecuado se define como una remuneración justa y competitiva que refleja el valor del trabajo de un empleado en comparación con los salarios de la industria y la región, para Green y Ricks (2018) señalan que el salario adecuado es aquel que permite a los empleados sentir que su trabajo y contribución son valorados y que están siendo tratados con equidad en términos de compensación

Para Mori (2020), un "Factor de Promoción Laboral" se refiere a criterios que afectan decisiones de ascenso. Evalúa rendimiento, trayectoria, competencias, antigüedad, educación, liderazgo, influyendo en la selección de candidatos para roles superiores y más responsabilidades.

La Meritocracia para Atría (2021) es un sistema social o estructura organizativa en la que las recompensas, oportunidades y avances se asignan a individuos según

sus méritos, habilidades, logros y desempeño. En una meritocracia, el progreso y el reconocimiento se basan en el rendimiento y el mérito individual, en lugar de factores como la herencia, la posición social o la antigüedad. Para Castillo (2019) Este concepto promueve la idea de que aquellos que demuestran habilidades y logros sobresalientes deben ser recompensados y avanzar en la sociedad o en una organización.

Para Panduro (2021), En el ámbito de la gestión laboral y recursos humanos, la "antigüedad" se refiere al periodo de tiempo que un empleado ha dedicado a una organización o a una posición laboral específica. Con frecuencia, esta duración en el empleo juega un papel relevante en la evaluación de beneficios, derechos, oportunidades de promoción y otros aspectos vinculados a su relación laboral.

Para Panduro (2021) El "nivel académico" en la gestión laboral se refiere a la educación formal y las credenciales académicas que una persona ha obtenido a lo largo de su vida. Este logro educativo desempeña un papel crucial en decisiones relacionadas con la contratación, ascensos y asignación de responsabilidades en el entorno laboral. Incluye títulos y diplomas adquiridos en instituciones educativas, como licenciaturas, posgrados, doctorados y certificaciones profesionales, entre otros.

La epistemología destaca la importancia de comprender las expectativas salariales y la equidad en la gestión de recursos humanos. Se subraya la necesidad de remuneración justa, considerando mérito, educación y experiencia. En el contexto de políticas laborales, se enfoca en la conexión entre información, formación de conocimiento y satisfacción del personal en entidades gubernamentales.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Tipo Básica, para Córdova (2018) que cita a Sánchez y Reyes (1984): Se denomina igualmente Básica o Pura y se caracteriza por su enfoque en la exploración de nuevos conocimientos sin metas explícitas y sin necesidad de aplicaciones prácticas inmediatas. Su principal motivación es la acumulación de datos y la expansión del conocimiento teórico-científico para descubrir patrones y principios subyacentes. A menudo, no se centra en comprender las causas o impactos inmediatos de los fenómenos estudiados, sino en adquirir información fundamental para investigaciones y desarrollos futuros.

El modelo de investigación empleada en la presente investigación fue el básico o pura, porque no se manipulan las variables, más bien basa su teoría científica en la Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos, con la finalidad de análisis y brindar nuevos conocimientos en las Políticas Laborales del Estado.

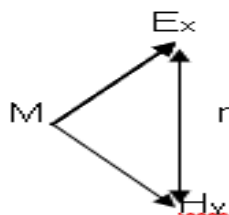
##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño fue No experimental - DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL, según Hernández et ál. (2014) aseveran: “Estudiar un fenómeno tal como ocurre en su entorno natural es una estrategia confiable para comprender posteriormente sus causas, ya que permite comprender el grado de asociación o correlación entre conceptos, categorías o variables en un contexto determinado”

Por ende, se consideró la intención de representar las variables de observación y en línea con el título con el período de ocurrencia que se buscó, a fin de analizar la relación entre la variable 1 “Políticas Laborales” sobre la variable 2 “la Satisfacción de los Servidores Públicos”; facilitando resolver el rango de correlación mediante el coeficiente de PEARSON.

## Figura 1

*Diseño de la investigación*



Tenemos:

M = Simboliza la muestra de estudio (Censo)

Ex = Simboliza observaciones de la variable Políticas Laborales.

Hy = Simboliza observaciones de la variable la Satisfacción de los Servidores Públicos.

r = Indica el Índice de correlación entre variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Políticas Laborales

Variable 2: La Satisfacción de los Servidores Públicos

#### Variable 1: Políticas Laborales

**Definición Conceptual:** Según Gómez (2019) citado en Romero (2021) “Abarca la normatividad acerca de los tipos de contratos, honorarios, salarios, remuneraciones y condiciones de seguridad, también examina pactos colectivos, las prerrogativas y obligaciones de los empleados”. Son las normas legales, que afectan directamente a los empleados públicos de Migraciones, respecto de sus remuneraciones, salarios, itinerario, convenios, obligaciones y deberes de los empleados públicos, con la finalidad de la satisfacción de estos.

**Definición Operacional:** Es la especificación precisa y concreta de los métodos prácticos y mensurables que se utilizarán para llevar a cabo observaciones, mediciones o manipulaciones de las Políticas Laborales, se analizó mediante un cuestionario tipo likert, que considera el talento humano, el recurso tecnológico y la seguridad y salud en el trabajo.

**Indicadores:** En la matriz de operacionalización se detallan nueve indicadores,

Grado de comunicación, conocimiento de las labores, disposición en la toma de decisiones, equipos, acceso a la red, actualización, identificar, garantizar y promover, que corresponden a tres dimensiones de esta variable.

**Escala para medir:** Ordinal.

## **Variable 2: La Satisfacción de los Servidores Públicos**

**Definición Conceptual:** Para Palma (2015) define la variable en estudio como: Es la actitud que se realiza frente a un trabajo, refiere que, en primer lugar, se debe indagar si las actividades realizadas por los servidores públicos les resultan de su agrado o no, y con esto se mide que tan satisfecho se encuentran. Para Barba (2011) manifiesta que, la satisfacción de los trabajadores y el clima laboral, se interrelacionan, ya que la institución privada o pública tienen éxito y son competente, el mismo que atrae nuevos talentos. También, manifiesta que hay buena satisfacción laboral hay salud, ausentándose las faltas en el centro de trabajo, existirá menos costos operacionales y mejor productividad, logrando el resultado de cumplir de los objetivos marcados por la entidad.

Es el nivel de bienestar y contento que experimentan los trabajadores que laboran en el sector público o en el gobierno. Esta satisfacción se deriva de varios aspectos, como el entorno de trabajo, el contexto laboral, la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo de la organización, cuando los servidores públicos están satisfechos en su trabajo, es más probable que sean productivos, comprometidos y que presten un servicio de calidad a la comunidad. La gestión de la satisfacción de los servidores públicos es importante para promover la efectividad y eficiencia en la administración gubernamental

**Definición Operacional:** La Satisfacción de los Servidores Públicos se examinó por medio de un cuestionario (escala Likert) a todos los trabajadores de Migraciones Tumbes - Perú, a través, lo cual permitió determinar si la Satisfacción de los Servidores Públicos se relaciona significativamente con la Política Laboral en una entidad de Migraciones Tumbes 2023.

**Indicadores:** En la matriz de operacionalización se detallan nueve indicadores, eficacia, eficiencia, productividad, incentivos salariales, salario deseado, salario

adecuado, meritocracia, antigüedad y nivel académico, que corresponden a tres dimensiones de esta variable.

**Escala para medir:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

#### **3.3.1 Población**

Para los investigadores Hernández et ál. (2014) conceptualizan “La población se refiere a la totalidad de casos o individuos que comparten una o más características comunes y sobre los cuales se busca obtener conclusiones en el marco de una investigación”, para esta investigación se analizó la población global decidida para los estudios, es decir, todos los empleados públicos que trabajan en la Jefatura Zonal de Migraciones Tumbes – 2023, siendo un conjunto de 107 trabajadores Migratorios.

#### **Criterios de inclusión**

Se incluyeron a los trabajadores públicos, tanto, hombres o mujeres que cuenten con vínculo laboral con la institución al momento de realizar la encuesta.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron a los servidores públicos, tanto, hombres o mujeres que no cuenten con vínculo laboral con la institución al momento de realizar la encuesta.

#### **3.3.2 Muestra**

Para Hernández et ál. (2014) definen: Es un subconjunto representativo de la población y se refiere a un grupo de casos elegidos de una población con el objetivo de realizar un estudio y extraer conclusiones que sean aplicables a toda la población. La elección adecuada de la muestra es esencial para garantizar que los resultados del estudio sean válidos y puedan generalizarse a la población completa. Se utilizó el Censo, por tratarse a una población relativamente pequeña, es decir, de 107 Servidores Públicos de la Superintendencia Nacional de Migraciones Tumbes 2023.

### **3.3.3 Muestreo**

**Muestreo.** Es la técnica de seleccionar una parte representativa de la población total con la meta de obtener conclusiones aplicables a toda la población. Esta estrategia se emplea en investigaciones cuando no es factible o práctico estudiar a todos los individuos de la población (Hernández et ál; 2014)

**Censo.** Es la recopilación de información de todos los individuos o elementos que conforman una población. En lugar de utilizar una muestra representativa, se investiga y se obtiene información de la totalidad de la población. El censo se lleva a cabo cuando es posible y práctico estudiar al conjunto de miembros de la población en lugar de un subgrupo (Hernández et ál; 2014). Para la presente investigación se censó a los 107 Servidores de la Institución Pública de Migraciones, los cuales se conforman por 76 mujeres y 31 varones.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Los 107 Servidores Públicos de Migraciones.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas.**

Mopisita (2020) quien cita a Eumed (2015) lo define como: La adquisición de competencias en producción, técnicas de entrada de datos, habilidades estadísticas, manejo de software y otras habilidades técnicas es esencial para llevar a cabo un proceso específico de manera eficaz.

Las estrategias utilizadas para conseguir estadísticas que determinen el comportamiento de las variables, han sido las siguientes:

### **Encuesta.**

Carrasco y Rojas (2008) afirman, Una encuesta puede ser definida como una técnica de investigación social utilizada para explorar, investigar y recopilar información al formular preguntas de manera directa o indirecta a los individuos que conforman la unidad de análisis de un estudio de investigación.

Facilitó la adquisición de datos de fuente directa, sobre las “Políticas Laborales” y “La Satisfacción de los Servidores Públicos en una entidad de Migraciones Tumbes 2023”, y así se tuvo potestad de explicar con mayor amplitud el problema.

### **Instrumento.**

Es una herramienta que se emplea con el propósito de recopilar datos, es decir, para evaluar variables o adquirir la información esencial con la finalidad de dar respuesta a las incógnitas de la investigación (Hernández et ál; 2014).

### **Cuestionario.**

Para Hernández et ál; (2014) se define como un instrumento que incluye una serie de preguntas y otros elementos diseñados para recopilar datos de los sujetos de investigación. Estas preguntas se presentan por escrito, y los participantes tienen la opción de responderlas por escrito, verbalmente o de manera electrónica.

Hecho bajo la premisa de un grupo de interrogantes cerradas y podrá ser aplicado a los Servidores Públicos de una entidad de Migraciones en Tumbes 2023, referente a las variables que se observan: Políticas Laborales y La Satisfacción de los Servidores Públicos. El cuestionario tuvo para cada variable 11 ítems o preguntas, sumando un total de 22 ítems o preguntas, constanding de 5 alternativas de reacción (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

### **Validar.**

Implica verificar la calidad y la fiabilidad de las herramientas de medida empleados en la investigación, asegurando que midan de forma precisa y coherente la variable de interés (Hernández et ál; 2014).

**Tabla 1***Validación por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
Deza Navarrete, Carlos Alberto	Doctor	Aplicable
La Rosa Feijoo, Oscar Calixto	Doctor	Aplicable
Escobedo Gálvez, José Fernando	Doctor	Aplicable
Purizaga Sorroza Maritza Asunciona	Doctor	Aplicable

*Nota:* Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.

Se efectuó una prueba piloto a veinte servidores de Migraciones, de las respuestas se calculó la escala de Alfa de Cronbach, en la tabla 2 se aprecia que el valor de alfa para el instrumento de políticas laborales tuvo como resultado 0.741 mientras que, el Alfa de Cronbach del instrumento de la satisfacción de los servidores públicos arrojó 0.859.

### **Confiabilidad.**

Según Hernández et ál. (2014) describe la confiabilidad como la característica de un instrumento de medición que garantiza que, al emplearlo en diversas ocasiones o por personas diferentes, se logró resultados que son uniformes y pueden ser repetidos de manera constante.

Los instrumentos de la presente tesis fueron sometidos al proceso de validación y confiabilidad.

**Tabla 2***Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel</b>
Políticas laborales	0.741	Alto
La satisfacción de los servidores públicos	0.859	Muy Alto

*Nota:* Elaborado propia, con información obtenida del programa SPSS.

Por lo tanto, los instrumentos son confiables y válidos, por lo que se ejecutó el total de las encuestas a la población censada.

### **3.5. Procedimientos**

Para desarrollar la investigación se acudió al trabajo de campo ejecutado por medio de encuestas por cuestionario en papel de 22 preguntas, aplicado directamente a los 107 servidores públicos de Migraciones de Tumbes.

Se solicitó autorización del jefe zonal de la entidad pública con el fin de obtener las autorizaciones pertinentes para la aplicación del instrumento.

Se coordinó con la funcionaria a cargo de recursos humanos de la institución pública, a fin de aplicar la encuesta a los 107 servidores públicos de Migraciones de Tumbes.

Se realizó la encuesta en las fechas acordadas con la representante de la entidad pública.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigación se desarrolló utilizando el software de Microsoft Office, específicamente Microsoft Word, para dar formato al trabajo según las pautas proporcionadas por la Universidad Cesar Vallejo. Utilicé figuras y tablas para presentar los resultados. Para el estudio de datos, empleamos el programa SPSS versión 22.0 con la prueba de correlación de Pearson, así como Microsoft Excel. Además, para la presentación final, utilicé el PowerPoint. Para garantizar la originalidad del trabajo, se utilizó el software Turnitin, para detectar cualquier posible plagio. Se utilizó el proceso de análisis de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por ser la muestra censal mayor de 50 (107 servidores públicos > 50). También se tuvo en cuenta antecedentes a nivel mundial y nacional como fuentes secundarias para respaldar mi investigación y relacionarla con autores que abordan variables similares a las que estoy investigando.



### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró el código de ética de la Universidad César Vallejo. Los aspectos a evaluar, son respeto a la autonomía, beneficencia, no maleficencia y consentimiento informado (Navarro, 2021).

Respeto a la autonomía en investigación significa que el autor debe llevar a cabo el estudio de manera independiente, ética y rigurosa, respetando estándares académicos y éticos para preservar la integridad de la investigación.

La beneficencia en la investigación busca un impacto positivo, minimizando riesgos y maximizando beneficios para participantes y la comunidad en general. El objetivo es optimizar políticas públicas y la satisfacción laboral, beneficiando a los trabajadores.

No maleficencia implica la responsabilidad ética de los investigadores de evitar daño a participantes o sociedad. Protege a los participantes, evalúa riesgos y garantiza conducta ética en la investigación para minimizar cualquier posible daño, fundamentando la integridad en la investigación académica.

Consentimiento informado es crucial para la ética e integridad de la investigación, protegiendo derechos y bienestar de participantes. Se requieren procedimientos adecuados en estudios con humanos, especialmente en investigaciones sensibles.

Este estudio sigue las normas APA séptima edición, incluyendo citas y datos bibliográficos

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 3.**

*Tabla cruzada de políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos.*

		Satisfacción de los Servidores Públicos			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Políticas Laborales	Bajo	8,4%	3,7%		12,1%
	Medio	20,6%	31,8%	1,9%	54,2%
	Alto	4,7%	19,6%	9,3%	33,6%
Total		33,6%	55,1%	11,2%	100,0%

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

En la tabla 3 se demuestra que, en base a las respuestas obtenidas de los participantes, se pudo comprobar que existe una frecuencia en sus respuestas en donde coinciden que el nivel medio con un 31,8% de participación de las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos.

Muestra cómo los participantes calificaron las políticas laborales y su satisfacción en tres niveles: "Bajo", "Medio" y "Alto" (Los porcentajes indican la proporción de participantes en cada combinación de niveles). La mayoría de los participantes (31,8%) calificaron ambas cosas como "Medio". Esto sugiere que hay una conexión entre tener políticas laborales consideradas como "Medio" y un nivel medio de satisfacción entre los servidores públicos, según lo que dijeron los participantes.

**Tabla 4.**

*Tabla cruzada de talento humano y la satisfacción de los servidores públicos.*

		Satisfacción de los Servidores Públicos			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Talento Humano	Bajo	2,8%	3,7%	0,9%	7,5%
	Medio	14,0%	10,3%	0,9%	25,2%
	Alto	16,8%	41,1%	9,3%	67,3%
Total		33,6%	55,1%	11,2%	100,0%

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

En la tabla 4 se demuestra que, en base a las respuestas obtenidas de los participantes, se pudo comprobar que existe una frecuencia en sus respuestas en donde coinciden que el nivel medio y alto con un 41,1% de participación del talento humano y la satisfacción de los servidores públicos.

Indica cómo los participantes evaluaron el talento humano y su satisfacción en tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto". La mayoría de los participantes (41,1%) calificaron ambas variables como "Alto". Esto sugiere que hay una relación entre tener un talento humano considerado como "Alto" y un nivel alto de satisfacción entre los servidores públicos, según la perspectiva de los participantes. No obstante, esta correlación no establece una relación causal y debe considerarse en conjunto con otros factores y las condiciones específicas en la entidad de migraciones en Tumbes.

**Tabla 5.**

*Tabla cruzada de recursos tecnológicos y la satisfacción de los servidores públicos.*

		Satisfacción de los Servidores Públicos			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Recurso Tecnológico	Bajo	15,9%	13,1%		29,0%
	Medio	14,0%	32,7%	4,7%	51,4%
	Alto	3,7%	9,3%	6,5%	19,6%
Total		33,6%	55,1%	11,2%	100,0%

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

En la tabla 5 se muestra que, en base a las respuestas obtenidas de los participantes, se pudo comprobar que existe una frecuencia en sus respuestas en donde coinciden el nivel medio con un 32,7% de participación del recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos.

Refleja cómo los participantes evaluaron los recursos tecnológicos y su satisfacción en tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto". La mayoría de los participantes (32,7%) calificaron ambas variables en la categoría "Medio". Esto sugiere que hay una relación percibida entre tener recursos tecnológicos considerados como "Medio" y un nivel medio de satisfacción entre los servidores públicos, según la percepción de los participantes. Es esencial considerar otros factores y las circunstancias específicas en la entidad de migraciones en Tumbes al interpretar estos resultados.

**Tabla 6.**

*Tabla cruzada de seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos.*

		Satisfacción de los Servidores Públicos			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Seguridad y Salud	Bajo	20,6%	12,1%		32,7%
	Medio	11,2%	33,6%	1,9%	46,7%
	Alto	1,9%	9,3%	9,3%	20,6%
Total		33,6%	55,1%	11,2%	100,0%

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

En la tabla 6 se demuestra que, en base a las respuestas obtenidas de los participantes, se pudo comprobar que existe una frecuencia en sus respuestas en donde coinciden el nivel medio con un 33,6% de participación de la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos.

Refleja cómo los participantes evaluaron los recursos tecnológicos y su satisfacción en tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto". La mayoría de los participantes (32,7%) calificaron ambas variables en la categoría "Medio". Esto sugiere que hay una relación percibida entre tener recursos tecnológicos considerados como "Medio" y un nivel medio de satisfacción entre los servidores públicos, según la percepción de los participantes. Nuevamente, es esencial considerar otros factores y las circunstancias específicas en la entidad de migraciones en Tumbes al interpretar estos resultados.

## Estadística Inferencial y pruebas de hipótesis

**Tabla 7.**

*Prueba de normalidad.*

### Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Políticas Laborales	0,070	107	0,200*
Satisfacción de los Servidores Públicos	0,091	107	0,028

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS*

La tabla 7, nos indica que se aplicó una prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, debido a que el número de participantes es mayor que 50; además, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (R) dado que el grado de significancia es mayor a 0,05 y sus datos persiguen una distribución normal.

Muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables "Políticas Laborales" y "Satisfacción de los Servidores Públicos". Esta prueba se usó debido al tamaño de la muestra (más de 50 participantes). La significancia (Sig.) proporciona el valor p asociado con la prueba.

La variable "Satisfacción de los Servidores Públicos" tiene un valor de significancia (Sig.) de 0.028, lo cual señala que los datos no siguen una distribución normal a un nivel de significancia de 0.05. Por otro lado, la variable "Políticas Laborales" tiene un valor de significancia de 0.200, lo que sugiere que sus datos sí se ajustan a una distribución normal a un nivel de significancia de 0.05. Dado que los datos de "Satisfacción de los Servidores Públicos" no siguen una distribución normal, se menciona que se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman en lugar del coeficiente de correlación de Pearson.

Además, al evaluar el nivel de conexión, es crucial tener en cuenta los actuales principios, los cuales se ajustan según la interpretación de una escala de referencias, como se indica a continuación:

**Tabla 8**

*Baremo del coeficiente de correlación de Spearman.*

Valor	Criterio
R = 1.00	Relación perfecta positiva
$0.90 \leq r < 0.99$	Relación muy alta
$0.70 \leq r < 0.89$	Relación alta
$0.40 \leq r < 0.69$	Relación moderada
$0.20 \leq r < 0.39$	Relación baja
$0.01 \leq r < 0.19$	Relación muy baja
r = 0.00	Relación nula
R = - 1.00	Correlación negativa perfecta

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

La Tabla 8 proporciona un baremo para interpretar los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, que se utilizará para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre variables.

### **Prueba de Hipótesis**

Al llevar a cabo esta investigación, se consideró la siguiente norma de elección:

Si (p-valor es  $> 0.05$ ) se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Si (p-valor es  $< 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

### Objetivo general:

Determinar la relación entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

### Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

### Tabla 9.

*Correlación entre las políticas laborales y a satisfacción de los servidores públicos.*

		Políticas Laborales	Satisfacción de los Servidores Públicos
Políticas Laborales	Correlación de Pearson	1	0,596**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	107	107
Satisfacción de los Servidores Públicos	Correlación de Pearson	0,596**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	107	107

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

La tabla 9, indica que existe correlación entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos según el grado de significancia de 0,000; por lo tanto, se demuestra que el R de Pearson muestra un nivel de correlación de 0,596 que significa que existe una relación positiva media; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



### Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

### Hipótesis específica 1:

Hi1: Existe relación significativa entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

Ho1: No existe relación significativa entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

### Tabla 10.

*Correlación entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos.*

		Talento Humano	Satisfacción de los Servidores Públicos
Talento Humano	Correlación de Pearson	1	0,311**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	107	107
Satisfacción de los Servidores Públicos	Correlación de Pearson	0,311**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	107	107

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

La tabla 10, indica que hay correlación entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos, según el nivel de significancia de 0,001; por lo tanto, se demuestra que el R de Pearson muestra un grado de correlación de 0,311 que significa que existe una relación positiva débil; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

## Hipótesis específica 2:

Hi2: Existe relación significativa entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

Ho2: No existe relación significativa entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

**Tabla 11.**

*Correlación entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos.*

		Recurso Tecnológico	Satisfacción de los Servidores Públicos
Recurso Tecnológico	Correlación de Pearson	1	0,569**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	107	107
Satisfacción de los Servidores Públicos	Correlación de Pearson	0,569**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	107	107

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

La tabla 11, indica que hay correlación entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos según el nivel de significancia de 0,000; por lo tanto, se demuestra que el R de Pearson muestra un grado de correlación de 0,569 que significa que existe una relación positiva media; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

### Hipótesis específica 3:

Hi3: Existe relación significativa entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

Ho3: No existe relación significativa entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones Tumbes, 2023.

**Tabla 12.**

*Correlación entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos.*

		Seguridad y Salud	Satisfacción de los Servidores Públicos
Seguridad y Salud	Correlación de Pearson	1	0,685**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	107	107
Satisfacción de los Servidores Públicos	Correlación de Pearson	0,685**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	107	107

*Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto, con información obtenida del programa SPSS.*

La tabla 12, indica que existe correlación entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos según el nivel de significancia de 0,000; por lo tanto, se demuestra que el R de Pearson muestra un nivel de correlación de 0,685 que significa que existe una relación positiva media; por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

La Hipótesis General de la investigación plantea la existencia de una relación significativa entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones en Tumbes, 2023. Los resultados obtenidos respaldan esta hipótesis al demostrar una correlación positiva media (0,596) entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos, con un nivel de significancia de 0,000.

Al relacionar estos hallazgos con la literatura existente, se puede destacar la concordancia con las ideas de autores como Chiavenato y Barnett-Schuster. Chiavenato (2019) destaca la importancia de las políticas laborales en la administración efectiva del recurso humano, subrayando que estas políticas no solo deben cumplir con regulaciones sino también contribuir al bienestar de los empleados. En este sentido, los resultados concuerdan al sugerir que un enfoque adecuado en las políticas laborales puede influir positivamente en la satisfacción de los servidores públicos. La relevancia de este autor es que aborda la importancia de la calidad de trabajo y las políticas laborales en la satisfacción de los empleados, nuestros resultados respaldan esta perspectiva al demostrar una correlación positiva significativa entre las políticas laborales y la satisfacción de los servidores públicos; teniendo coincidencias en ambos estudios subrayan que un entorno laboral favorable y políticas bien gestionadas contribuyen a la satisfacción del empleado, y como contribución, nuestra investigación amplía esta idea específicamente en el contexto de una entidad de migraciones en Tumbes, sugiriendo que las políticas laborales pueden ser clave para la satisfacción en este sector.

Así mismo Barnett-Schuster (2008), al hablar sobre la seguridad y salud en el trabajo, refuerza la idea de Chiavenato al indicar que las normas laborales están diseñadas para preservar la integridad de los empleados. La relación positiva encontrada en este estudio entre las políticas laborales y la satisfacción podría interpretarse como una indicación de que las políticas efectivas no solo cumplen con regulaciones, sino que también contribuyen al bienestar general de los trabajadores. La relevancia de estos autores es que exploran la satisfacción laboral

en relación con varios aspectos, incluyendo la remuneración y la supervisión, nuestra investigación complementa estos hallazgos al destacar la importancia de las políticas laborales en la satisfacción de los servidores públicos, coincidiendo ambos estudios en reconocer que la satisfacción laboral es multifacética y puede estar influenciada por diversos factores, incluyendo políticas laborales, y como contribución nuestro estudio agrega una perspectiva específica al mostrar cómo las políticas laborales en una entidad de migraciones pueden ser determinantes en la satisfacción de los empleados .

Mientras que Robbins (2004) tiene como relevancia abordar la eficacia organizacional y cómo esta se relaciona con el logro de metas, nuestros resultados son coherentes al sugerir que las políticas laborales, al estar correlacionadas con la satisfacción, pueden contribuir a la eficacia de la entidad de migraciones, ambos estudios coincidimos en reconocer la importancia de factores organizacionales en el rendimiento y la satisfacción laboral.

En conjunto, estos autores respaldan y contextualizan nuestros hallazgos al resaltar la importancia de las políticas laborales en la satisfacción de los empleados, proporcionando así una base sólida para la toma de decisiones y mejoras en el entorno laboral de la entidad de migraciones en Tumbes.

Los resultados apoyan la idea de que la formulación e implementación efectiva de políticas laborales en una entidad de migraciones puede tener un impacto positivo en la satisfacción de los servidores públicos. Esto sugiere que las organizaciones deben prestar atención no solo a cumplir con regulaciones laborales, sino también a diseñar políticas que promuevan un ambiente laboral saludable y satisfactorio para sus empleados.

Con referente a la primera hipótesis específica, se centra en la relación entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones en Tumbes, 2023. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva débil (0,311) entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos, siendo estadísticamente significativa con un nivel de significancia de 0,001.

Al relacionar estos hallazgos con la literatura, se puede vincular con las ideas de autores como Robbins y Coulter (2000), quienes abordan la satisfacción laboral como un resultado de diversos factores, incluido el talento humano. En este contexto, los resultados sugieren que, aunque existe una correlación, no es tan fuerte como otros factores examinados en el estudio, la relevancia de estos autores, es que, abordan la importancia del capital humano y su impacto en la productividad. nuestro estudio respalda esta conexión al encontrar una correlación positiva entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos; ambos estudios coinciden en reconocer que el capital humano es un activo estratégico para el éxito organizacional. La investigación contribuye en destacar que este impacto se traduce específicamente en la satisfacción de los empleados en el sector público de migraciones.

Para Hegney, et ál. (2006) expresa que la satisfacción laboral está influenciada por la relación con colegas y superiores, entre otros factores. Esto respalda la correlación encontrada, indicando que la calidad del talento humano puede afectar la satisfacción, pero es necesario considerar otros elementos para comprender completamente este fenómeno. La relevancia para estos autores es que exploran la relación entre la satisfacción laboral y la relación con colegas y superiores, nuestros hallazgos son coherentes al agregar el componente del talento humano como un factor determinante en la satisfacción de los servidores públicos, coincidiendo ambos estudios en sugerir que la calidad de las relaciones interpersonales y el entorno de trabajo afectan directamente la satisfacción laboral y como contribución nuestra investigación amplía esta idea al incluir el talento humano como un aspecto fundamental en la dinámica laboral y la satisfacción de los empleados en el ámbito público.

Para Chiavenato (2019) la relevancia de su investigación, es destacar la importancia del talento humano en la administración efectiva y el rendimiento organizacional, nuestros resultados refuerzan esta perspectiva al encontrar una correlación significativa entre el talento humano y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones en Tumbes, coincidiendo ambos estudios en reconocen la relación crucial entre el talento humano y el éxito organizacional, en el caso en concreto la entidad de migraciones.

Los resultados sugieren que el talento humano en una entidad de migraciones en Tumbes, tiene una relación positiva débil con la satisfacción de los servidores públicos. Para mejorar la satisfacción, podría ser beneficioso no solo enfocarse en la gestión del talento humano, sino también considerar otros aspectos del entorno laboral y las relaciones interpersonales.

En referencia con la segunda hipótesis específica, se centra en la relación entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones en Tumbes, 2023. Los resultados obtenidos indican una correlación positiva media (0,569) entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos, siendo estadísticamente significativa con un grado de significancia de 0,000.

Al conectar estos resultados con la literatura, se pueden identificar similitudes con las ideas de autores como Chiavenato (2019), quien destaca la importancia de la calidad de trabajo, que incluye aspectos como la satisfacción laboral y la seguridad en el entorno laboral. En este contexto, los resultados sugieren que un recurso tecnológico adecuado puede contribuir significativamente a la satisfacción de los servidores públicos; la relevancia de este autor, aborda la gestión de la tecnología y su impacto en la eficiencia organizacional, nuestros hallazgos están alineados con esta perspectiva al demostrar una correlación positiva entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos.

Ambos estudios coinciden en sugerir que la gestión efectiva de la tecnología contribuye a un mejor desempeño organizacional, nuestra investigación contribuye específicamente al vincular esta gestión tecnológica con la satisfacción de los empleados en el sector público.

Además, la noción de eficacia organizacional de Robbins (2004) y Panduro (2021), donde la eficacia se vincula con el uso efectivo de recursos, se alinea con la correlación encontrada. Un recurso tecnológico bien implementado puede mejorar la eficacia en el trabajo, impactando positivamente en la satisfacción laboral. La Relevancia de los autores, destacan la importancia de la tecnología en la mejora de la eficacia organizacional. Nuestros resultados respaldan esta afirmación al encontrar una correlación significativa entre el recurso tecnológico y la satisfacción

de los servidores públicos. Coincidencias entre ambos estudios subrayan que la tecnología es un factor clave para alcanzar metas organizacionales. La investigación contribuye a ampliar esta idea al considerar cómo la tecnología afecta directamente la satisfacción laboral en una entidad de migraciones en Tumbes.

Los resultados apoyan la idea de que el recurso tecnológico tiene una relación positiva media con la satisfacción de los servidores públicos. Se plantea que las entidades de migraciones en Tumbes pueden mejorar la satisfacción laboral al invertir y gestionar eficazmente los recursos tecnológicos disponibles.

Con referencia a la última hipótesis específica, se enfoca en la relación entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de migraciones en Tumbes, 2023. Los resultados indican una correlación positiva media considerable (0,685) entre la seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos, siendo estadísticamente significativa con un grado de significancia de 0,000.

Estos hallazgos encuentran respaldo en la literatura, particularmente en las ideas de Chiavenato (2019), quien destaca la importancia de la administración de la seguridad y el bienestar de los trabajadores en una entidad. La correlación positiva encontrada sugiere que un enfoque eficaz en la seguridad y salud laboral contribuye a la satisfacción de los servidores públicos. La relevancia del autor es que resalta la importancia de la seguridad y salud en el trabajo para mejorar la calidad de vida laboral, nuestros resultados respaldan esta perspectiva al demostrar una correlación significativa entre seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos. Las coincidencias de ambos estudios sugieren que la seguridad y salud en el trabajo son elementos clave para el bienestar de los empleados y como contribución de la presente investigación, se enfoca en el contexto específico de una entidad de migraciones, destacando la relevancia de estas prácticas para la satisfacción laboral.

Además, las nociones de satisfacción laboral y su conexión con el entorno laboral, discutidas por Escudero (2022) y Hegney, Plank y Parker (2006), se relacionan con los resultados obtenidos. Una mayor atención a la seguridad y salud laboral puede influir positivamente en la comodidad y estabilidad de los empleados, contribuyendo



así a su satisfacción. La relevancia de los autores es que enfatizan que la satisfacción laboral está vinculada a diversos aspectos, incluida la seguridad en el trabajo; nuestros resultados respaldan esta afirmación al demostrar una correlación significativa entre seguridad y salud y la satisfacción de los servidores públicos. Ambos estudios coinciden en que reconocen la importancia de la seguridad en el trabajo como un componente crucial de la satisfacción laboral. La investigación contribuye al destacar cómo estas condiciones específicas impactan la satisfacción en el contexto de una entidad de migraciones.

Los resultados respaldan la idea de que la seguridad y salud laboral tienen una relación positiva media con la satisfacción de los servidores públicos. Se sugiere que las entidades de migraciones en Tumbes pueden mejorar la satisfacción laboral al implementar y mantener eficazmente políticas y prácticas centradas en la seguridad y salud de los trabajadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se respalda la importancia de diseñar y gestionar políticas laborales que no solo cumplan con las regulaciones y normativas, sino que también estén alineadas con las expectativas y necesidades de los empleados. Un enfoque integral en la creación de un entorno laboral favorable, con prácticas que promuevan la seguridad, el desarrollo del talento humano, el uso eficiente de recursos tecnológicos y el cuidado de la salud, puede contribuir de manera significativa a la satisfacción laboral de los servidores públicos en la entidad de migraciones en Tumbes.
2. Se resalta la importancia del manejo efectivo del talento humano y el desarrollo de habilidades y competencias específicas en el contexto de la entidad. Enfocarse en la mejora continua del talento, la formación adecuada y el desarrollo profesional puede tener un efecto positivo en la satisfacción de los servidores públicos, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar general de los empleados.
3. Se revela una relación significativa entre el recurso tecnológico y la satisfacción de los servidores públicos en la entidad de migraciones de Tumbes. Este hallazgo subraya la importancia de la inversión y mejora continua en recursos tecnológicos para contribuir al bienestar y satisfacción laboral. Se evidencia que la disponibilidad y eficaz utilización de recursos tecnológicos están vinculadas positivamente con la percepción positiva de los servidores públicos respecto a su entorno laboral.
4. Se revela que existe una relación significativa entre la seguridad y salud de los servidores públicos y su satisfacción en la entidad de migraciones de Tumbes. Este hallazgo resalta la importancia de priorizar y fortalecer las políticas y prácticas conectadas con la seguridad y salud en el entorno laboral a fin de obtener un efecto positivo en la satisfacción de los servidores públicos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Fortalecer aspectos específicos de las políticas laborales que han demostrado tener un efecto significativo en la satisfacción de los servidores públicos, se aconseja la revisión y actualización continua de las políticas laborales, adaptándolas a las demandas cambiantes del espacio laboral y considerando las expectativas y demandas del personal. Implementar estas acciones puede contribuir a crear un entorno laboral más positivo y productivo en la entidad de migraciones en Tumbes.
2. Fortalecer la interacción entre el talento humano y la satisfacción laboral, implementar estrategias para potenciar el talento humano, así como la inversión continua en programas de desarrollo del talento humano para potenciar las habilidades y competencias del personal, enfocándose en aspectos que puedan incrementar la satisfacción laboral, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más positivo y productivo en la entidad de migraciones en Tumbes.
3. Implementación de políticas orientadas a la adopción eficiente de tecnologías innovadoras, considerando las necesidades específicas de los empleados. Además, se recomienda la realización de programas de capacitación continua que promuevan el dominio y la utilización efectiva de las herramientas tecnológicas disponibles, fomentar un ambiente propicio para la adaptación y aceptación de nuevas tecnologías contribuirá no solo a mejorar la satisfacción laboral, sino también a potenciar la productividad y mejoramiento en la ejecución de las tareas.
4. Implementar y reforzar medidas específicas para optimizar los requisitos de salud y seguridad en el lugar de trabajo, esto podría incluir programas de capacitación periódicos sobre seguridad laboral, revisiones regulares de las instalaciones para identificar posibles riesgos, y la promoción de una cultura organizacional que de preferencia al bienestar y la salud de los servidores. Asimismo, se sugiere establecer canales efectivos de comunicación para que los trabajadores puedan informar sobre situaciones de riesgo y recibir apoyo adecuado.

## REFERENCIAS

- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia
- Atría, J. (2021). Los dilemas de la meritocracia. Entrevista con François Dubet. *Revista mexicana de sociología*, 83(2), 475-494
- Barba, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR*. (Tesis de maestría, Michigan: Andrews University).
- Barnett-Schuster, P. (2008). *Fundamentos del Derecho Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lulú. com.
- Barragán, S. y Calderón, G. (2022). Productividad total del profesorado universitario: influencia de políticas laborales de teletrabajo. *Revista Iberoamericana De Educación*, 90(1), 169-187. <https://doi.org/10.35362/rie9015240>
- Bohórquez, E. Caiche, W. Benavides, V. y Benavides, A. (2023). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. In: Zambrano Vizueté, M., Botto-Tobar, M., Diaz Cadena, A., Zambrano Vizueté, A. (eds) I+D for Smart Cities and Industry. RITAM 2021. *Lecture Notes in Networks and Systems*, vol. 512. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21)
- Carrasco, S. y Rojas, J (2008), Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (pág. 314). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L., editor
- Carrell, M. y Heavrin, C. (2004). *The everyday negotiator: 50 practical negotiation tactics for work and life*. Human Resource Development.
- Casillas, M. (2019). Desigualdad en el acceso a internet en México y la afectación en el ejercicio del derecho humano a la información. *Nuevo derecho*, 15(24),

55-70.

Castillo, J. Torres, A. Atría, J. y Maldonado, L. (2019). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias.

Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

Chiavenato, I. (2019). Introducción a la Teoría General de la Administración. una visión global de la moderna administración de las organizaciones. (10 2019) Editorial MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.

Córdova Cárdenas, E. y Oré Carrasco, F. (2018). Proceso de producción de textos narrativos de los estudiantes del 6° grado de la IE N° 22419 José Abelardo Quiñones Gonzáles de Nasca. [Tesis de Grado. Universidad Nacional de Huancavelica – Perú]. Repositorio: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/127e8a6a-33fa-4e02-8c0f-b4c1a727177b>.

Delgado-Arteaga, L. Borroto-Cruz, E. y Moreira-Macías, E. (2020). Normativas en seguridad y salud ocupacional y los problemas éticos. *Revista San Gregorio*, (40), 176-200

Dessler, G. Ayala, L. Juárez, R. Sobrino, C. y Tepezano, J. (2015). Administración de recursos humanos.

Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1).

Durán, I. (2022). Los beneficios de utilizar herramientas tecnológicas en la administración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las PYMES.

Escudero, B. (2022). La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021.

Ford, R. Sturman, M. y Heaton, C. (2012). *Managing quality service in hospitality: How organizations achieve excellence in the guest experience*. Cengage

Learning.

Franganillo, J. Sánchez, L. García, M. y Marqués, A. (2021). Aprendizaje emocional y de valores en la formación universitaria, aplicado al grado de Comunicación Audiovisual de la Universidad de Barcelona. *Revista Latina de Comunicación Social*, 2021, num. 79, p. 161-183.

Garache, F. (2022). *Gestión de las organizaciones locales para el abastecimiento de agua potable en tres comunidades de Santa Teresa, Carazo 2018* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Agraria)

García, O. Peley, R. Pertúz, S. Pérez, K. y Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS. ISSN*, 798, 1015.

Gerhart, B. Rynes, S. y Fulmer, I. (2009). 6 pay and performance: individuals, groups, and executives. *The academy of management annals*, 3(1), 251-315.

González, H. (2019). Recursos tecnológicos para la integración de la gamificación en el aula. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (13), 75-117.

Hegney, D. Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, L. (2014). Metodología de la investigación (6ta Ed. ed.). DF: México: Mc Graw Hill Companies, Inc. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/.../Metodologia%20de%20la%20investigación%205ta%20Ed>

Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill Interamericana.

Lara, J. y Vega, G. (2020). *Evaluación de la Factibilidad Técnica, Económica y Ambiental de las nuevas alternativas tecnológicas para la aplicación de Mucílago en la Agroindustria* (Bachelor's thesis, Ecuador, Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi UTC.).

- Mathis, R. y Jackson, J. (2010) *Gestión de Recursos Humanos* 13 th edición
- Milkovich, G. y Newman, J. (1996) *Compensation*, Editorial Irwin, McGraw-Hill, USA, 1996.
- Mopisita, G (2020). *Estrategia motivacional y su implicancia en el desempeño laboral del personal docente*, Unidad Educativa “Pacto Andino”, Los Ríos, Ecuador, 2019. [Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio; <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2427>.
- Mori, K. y Bardales, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Navarro, D. (2021). *La responsabilidad civil médica frente al incumplimiento del consentimiento informado*. Editorial Universidad del Rosario.
- Ordoñez, M. (2022). *Políticas públicas y su incidencia en el manejo sostenible de acuíferos costero: Parroquia Manglaralto, en el desarrollo local, 2021*. *Polo del Conocimiento*, 7(11), 808-829. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63755/TESIS%20-20ORDO%c3%91EZ%20GUARTAZACA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú.
- Panduro, T, Cárdenas, A, Santos, C, y Dávila, M. (2021). *Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico*. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 629-641
- Pascale, R. y Pascale, G. (2007). *Toma de decisiones económicas: el aporte cognitivo en la ruta de Simon, Allais y Tversky y Kahneman*. *Ciencias Psicológicas*, 1(2), 149-170.
- Patlán, J. (2020). *¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada*. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67

- Robalino, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal*.  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2237/Joan%20Robalino\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2237/Joan%20Robalino_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Romero, J. (2021). *Auditoría de recursos humanos y política laboral en una empresa de servicios eléctricos*.  
[https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/600/Romero\\_JC\\_tesis\\_contabilidad\\_finanzas\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/600/Romero_JC_tesis_contabilidad_finanzas_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, R. (2019). La globalización y la política laboral de la educación pública en Colombia.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15510/LA%20GLOBALIZACION%20Y%20LA%20POLITICA%20LABORAL%20DE%20LA%20EDUCACION%20PUBLICA%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, E, Peón, J. y Ordás, C. (1998). Los recursos intangibles como factores de competitividad de la empresa. *Dirección y organización*, (20).
- Silvera, A. (2022). Implementación de un sistema de acceso a la red de datos para mejorar el control de acceso de los dispositivos microinformáticos en una empresa de fabricación y comercialización de alimentos de consumo masivo-2021.
- Soldi Escobar, E. C. N. (2020). Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA SAC, Carabayllo, 2019.
- Stephen P. Robbins y Mary Coulter. (2000). *Administración*. Pearson Hall.
- Tadeo, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la UGEL Lauricocha 2018*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33050/tadeo\\_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33050/tadeo_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Torres, R. (2021). Conocimiento y satisfacción sobre los derechos de los servidores públicos en El Cantón Pastaza–Ciudad de Puyo, Ecuador. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2405/TESIS%20-%20TORRES%20MANZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ulrich, D. y Ulrich, W. (2011). *EL sentido de trabajar*. Editorial Almuzara.
- Valero-Pacheco, I. y Riaño-Casallas, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(1), 22-33.
- Vera, C. (2022). Políticas públicas de empleo y su relación con la informalidad laboral de migrantes venezolanos en Lima, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100137/Vera\\_RCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100137/Vera_RCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1: Políticas Laborales</b>	Gómez, M. (2019) citado en Romero, J. (2021) “La normativa acerca de los tipos de contratos, honorarios, salarios, remuneraciones y condiciones de seguridad, también examina pactos colectivos, las prerrogativas y obligaciones de los empleados.”	La variable 1: Políticas Laborales será analizada mediante un cuestionario tipo likert, que considera el talento humano, el recurso tecnológico y la seguridad y salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talento Humano</li> <li>Recurso Tecnológico</li> <li>Seguridad y Salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de comunicación.</li> <li>Conocimiento de las labores.</li> <li>Disposición en la toma de decisiones.</li> <li>Equipos</li> <li>Acceso a la Red</li> <li>Actualización</li> <li>Identificar</li> <li>Garantizar</li> <li>Promover</li> </ul>	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>Nunca.</li> <li>Casi Nunca.</li> <li>A veces.</li> <li>Casi Siempre.</li> <li>Siempre.</li> </ul>

<p><b>Variable 2</b></p> <p><b>La Satisfacción de los Servidores Públicos</b></p>	<p>Para Palma, S. (2015) define la variable en estudio como: Es la actitud que se realiza frente a un trabajo, refiere que, en primer lugar, se debe indagar si las actividades realizadas por los servidores públicos les resultan de su agrado o no, y con esto se mide que tan satisfecho se encuentran.</p>	<p>La variable 2: La Satisfacción de los Servidores Públicos será examinada a través de un cuestionario (escala Likert) a todos los trabajadores de Migraciones – Perú, a través, lo cual permitirá determinar la relación del talento humano y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una entidad de Migraciones Tumbes 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de Trabajo</li> <li>• Expectativas Salariales</li> <li>• Factor de Promoción Laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia.</li> <li>• Eficiencia.</li> <li>• Productividad.</li> <li>• Incentivos salariales.</li> <li>• Salario deseado.</li> <li>• Salario adecuado.</li> <li>• Meritocracia.</li> <li>• Antigüedad.</li> <li>• Nivel Académico.</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca.</li> <li>• Casi Nunca.</li> <li>• A veces.</li> <li>• Casi Siempre.</li> <li>• Siempre.</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota: Elaborado por: Sirlopú Laines, Víctor Ernesto.

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos:

### ENCUESTA

A continuación, se presenta un grupo de interrogantes para recabar información desde su punto de vista sobre “Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023”. Marque con un aspa (X) la categoría que usted crea que encuentra en cada uno de las interrogantes citadas a continuación.

**Opción de respuesta:** Nunca                      (1) Casi Nunca                      (2) A veces                      (3)  
Casi Siempre                      (4) Siempre                      (5)

ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Políticas Laborales</b>					
1. Influye las Políticas Laborales en la satisfacción de los servidores públicos.					
2. En su opinión, las Políticas Laborales tienen un impacto con el rendimiento laboral de los servidores públicos.					
3. En su experiencia, la eficiencia en el grado de comunicación influye con la satisfacción de los servidores públicos.					
4. Tiene pleno conocimiento de las responsabilidades labores que debe de realizar en su puesto de trabajo.					
5. Cree que tiene la capacidad y autoridad para participar en la toma de decisiones relacionado con su trabajo.					
6. Dispone del equipamiento adecuado y necesario para realizar sus funciones.					
7. El personal que trabaja en su institución tiene acceso a la red de manera constante y confiable para cumplir con sus responsabilidades laborales.					
8. Considera que su empleador cumple de manera satisfactoria en la actualización del personal en cuanto a recursos tecnológicos.					

9. Considera que su empleador ha identificado de manera efectiva los posibles riesgos o amenazas para la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral.					
10. Siente que su empleador garantiza de manera efectiva su salud y seguridad en su entorno de trabajo.					
11. Considera que su empleador promover de manera efectiva un ambiente de seguridad y salud en su centro de labores.					
<b>La Satisfacción de los Servidores Públicos</b>					
12. La satisfacción de los servidores públicos dependen de las políticas laborales.					
13. Cree usted, que su empleador le ofrece un entorno de calidad en su ambiente laboral.					
14. Considera que realiza sus labores con eficacia.					
15. Cree que cumple con sus labores de manera eficiente.					
16. Sus empleadores miden la productividad de cada uno de los servidores públicos.					
17. Recibe incentivos salariales por el buen desempeño de sus funciones o por su productividad.					
18. Considera que la remuneración que recibe de sus empleadores es la que desea.					
19. Considera que su salario mensual es el adecuado para las funciones que realiza.					
20. Sus empleadores consideran el mérito como factor en los ascensos o promociones en los puestos de trabajo.					
21. La antigüedad se toma en cuenta para los ascensos o promociones en los puestos laborales, en su entidad.					
22. El nivel académico es un factor influyente para la promoción laboral.					

*Gracias por su colaboración*

### **Anexo 3.**

#### **Asentimiento Informado**

Título de la investigación: “Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023”

Investigador (a) (es): Víctor Ernesto Sirlopú Laines.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023, cuyo objetivo es: “Analizar qué relación existe entre las Políticas Laborales y la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023”.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus “Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Superintendencia Nacional de Migraciones.

La investigación se medirá la satisfacción de los servidores públicos en una entidad de Migraciones en Tumbes 2023, y que medidas correctivas debe de tomar migraciones en lo referente a las políticas laborales.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta por cuestionario de 22 ítems, donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de Migraciones Tumbes. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de experto.

"Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023"														
ITEM	Contenido del instrumento que miden las variables													
	VARIABLE 1													
	Políticas Laborales													
DIMENSION / INDICADORES														
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	¿Influye las Políticas Laborales en la satisfacción de los servidores públicos?				X				X				X	
2	¿En su opinión, que las Políticas Laborales tienen un impacto con el rendimiento laboral de los servidores públicos?				X				X				X	
3	¿En su experiencia, la eficiencia en el grado de comunicación influye con la satisfacción de los servidores públicos?				X				X				X	
4	¿Tiene pleno conocimiento de las responsabilidades labores que debe de realizar en su puesto de trabajo?				X				X				X	
5	¿Cree que tiene la capacidad y autoridad para participar en la toma de decisiones relacionado con su trabajo?				X				X				X	
6	¿Dispone del equipamiento adecuado y necesario para realizar sus funciones?				X				X				X	
7	¿El personal que trabaja en su institución tiene acceso a la red de manera constante y confiable para cumplir con sus responsabilidades laborales?				X				X				X	
8	¿Considera que su empleador cumple de manera satisfactoria en la actualización del personal en cuanto a recursos tecnológicos?				X				X				X	
9	¿Considera que su empleador ha identificado de manera efectiva los posibles riesgos o amenazas para la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral?				X				X				X	
10	¿Siente que su empleador garantiza de manera efectiva su salud y seguridad en su entorno de trabajo?				X				X				X	
11	¿Considera que su empleador promover de manera efectiva un ambiente de seguridad y salud en su centro de labores?				X				X				X	
VARIABLE 2														
La Satisfacción de los Servidores Públicos														
DIMENSION / INDICADORES														
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
12	¿La satisfacción de los servidores públicos dependen de las políticas laborales?				X				X				X	
13	¿Cree usted, que su empleador le ofrece un entorno de calidad en su ambiente laboral?				X				X				X	
14	¿Considera que realiza sus labores con eficacia?				X				X				X	
15	¿Cree que cumple con sus labores de manera eficiente?				X				X				X	
16	¿Sus empleadores miden la productividad de cada uno de los servidores públicos?				X				X				X	
17	¿Recibe incentivos salariales por el buen desempeño de sus funciones o por su productividad?				X				X				X	
18	¿Considera que la remuneración que recibe de sus empleadores es la que desea?				X				X				X	
19	¿Considera que su salario mensual es el adecuado para las funciones que realiza?				X				X				X	

20	¿Sus empleadores consideran el mérito como factor en los ascensos o promociones en los puestos de trabajo?				X				X			X
21	¿La antigüedad se toma en cuenta para los ascensos o promociones en los puestos laborales, en su entidad?				X				X			X
22	¿El nivel académico es un factor influyente para la promoción laboral?				X				X			X
<b>Observaciones (precisar si hay suficiencia):</b>												
<b>Opinion de Aplicabilidad:</b>		Aplicable	X	Aplicable despues de corregir		No Aplicable						
<b>Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:</b>			Dr. Deza Navarrete, Carlos Alberto.			<b>DNI:</b>		16532820				
<b>Especialidad del Evaluador:</b>			Ciencias ambientales									
<b>Claridad:</b>	El item es preciso y comprensible asi mismo claro y conciso.											
<b>Coherencia:</b>	El item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.											
<b>Relevancia:</b>	El item ofrece contribuciones al conocimiento y tienen aplicaciones practicas y teoricas.											
											Firma del Evaluador	




Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- |                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |



"Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023"														
ITEM	Contenido del instrumento que miden las variables													
	VARIABLE 1													
	Políticas Laborales													
DIMENSION / INDICADORES														
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	¿Influye las Políticas Laborales en la satisfacción de los servidores públicos?				X				X				X	
2	¿En su opinión, que las Políticas Laborales tienen un impacto con el rendimiento laboral de los servidores públicos?				X				X				X	
3	¿En su experiencia, la eficiencia en el grado de comunicación influye con la satisfacción de los servidores públicos?				X				X				X	
4	¿Tiene pleno conocimiento de las responsabilidades labores que debe de realizar en su puesto de trabajo?				X				X				X	
5	¿Cree que tiene la capacidad y autoridad para participar en la toma de decisiones relacionado con su trabajo?				X				X				X	
6	¿Dispone del equipamiento adecuado y necesario para realizar sus funciones?				X				X				X	
7	¿El personal que trabaja en su institución tiene acceso a la red de manera constante y confiable para cumplir con sus responsabilidades laborales?				X				X				X	
8	¿Considera que su empleador cumple de manera satisfactoria en la actualización del personal en cuanto a recursos tecnológicos?				X				X				X	
9	¿Considera que su empleador ha identificado de manera efectiva los posibles riesgos o amenazas para la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral?				X				X				X	
10	¿Siente que su empleador garantiza de manera efectiva su salud y seguridad en su entorno de trabajo?				X				X				X	
11	¿Considera que su empleador promueve de manera efectiva un ambiente de seguridad y salud en su centro de labores?				X				X				X	
VARIABLE 2														
La Satisfacción de los Servidores Públicos														
DIMENSION / INDICADORES														
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
12	¿La satisfacción de los servidores públicos dependen de las políticas laborales?				X				X				X	
13	¿Cree usted, que su empleador le ofrece un entorno de calidad en su ambiente laboral?				X				X				X	
14	¿Considera que realiza sus labores con eficacia?				X				X				X	
15	¿Cree que cumple con sus labores de manera eficiente?				X				X				X	
16	¿Sus empleadores miden la productividad de cada uno de los servidores públicos?				X				X				X	
17	¿Recibe incentivos salariales por el buen desempeño de sus funciones o por su productividad?				X				X				X	
18	¿Considera que la remuneración que recibe de sus empleadores es la que desea?				X				X				X	
19	¿Considera que su salario mensual es el adecuado para las funciones que realiza?				X				X				X	

20	¿Sus empleadores consideran el mérito como factor en los ascensos o promociones en los puestos de trabajo?				X				X			X					
21	¿La antigüedad se toma en cuenta para los ascensos o promociones en los puestos laborales, en su entidad?				X				X			X					
22	¿El nivel académico es un factor influyente para la promoción laboral?				X				X			X					
<b>Observaciones (precisar si hay suficiencia):</b>																	
<b>Opinion de Aplicabilidad:</b>		Aplicable	X	Aplicable despues de corregir			No Aplicable										
<b>Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:</b>			Dr. Escobedo Gálvez, José Fernando.				<b>DNI:</b>		44632438								
<b>Especialidad del Evaluador:</b>			Gestión Pública, Investigación e Innovación Tecnológica y Docencia Universitaria														
<b>Claridad:</b>	El ítem es preciso y comprensible así mismo claro y conciso.																
<b>Coherencia:</b>	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.																
<b>Relevancia:</b>	El ítem ofrece contribuciones al conocimiento y tienen aplicaciones practicas y teoricas.																
												Firma del Evaluador					

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

"Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023"																
ITEM	Contenido del instrumento que miden las variables															
	VARIABLE 1															
	Políticas Laborales															
DIMENSION / INDICADORES																
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	¿Influye las Políticas Laborales en la satisfacción de los servidores públicos?				X				X				X			
2	¿En su opinión, que las Políticas Laborales tienen un impacto con el rendimiento laboral de los servidores públicos?				X				X				X			
3	¿En su experiencia, la eficiencia en el grado de comunicación influye con la satisfacción de los servidores públicos?				X				X				X			
4	¿Tiene pleno conocimiento de las responsabilidades labores que debe de realizar en su puesto de trabajo?				X				X				X			
5	¿Cree que tiene la capacidad y autoridad para participar en la toma de decisiones relacionado con su trabajo?				X				X				X			
6	¿Dispone del equipamiento adecuado y necesario para realizar sus funciones?				X				X				X			
7	¿El personal que trabaja en su institución tiene acceso a la red de manera constante y confiable para cumplir con sus responsabilidades laborales?				X				X				X			
8	¿Considera que su empleador cumple de manera satisfactoria en la actualización del personal en cuanto a recursos tecnológicos?				X				X				X			
9	¿Considera que su empleador ha identificado de manera efectiva los posibles riesgos o amenazas para la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral?				X				X				X			
10	¿Siente que su empleador garantiza de manera efectiva su salud y seguridad en su entorno de trabajo?				X				X				X			
11	¿Considera que su empleador promover de manera efectiva un ambiente de seguridad y salud en su centro de labores?				X				X				X			
VARIABLE 2																
La Satisfacción de los Servidores Públicos																
DIMENSION / INDICADORES																
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
12	¿La satisfacción de los servidores públicos dependen de las políticas laborales?				X				X				X			
13	¿Cree usted, que su empleador le ofrece un entorno de calidad en su ambiente laboral?				X				X				X			
14	¿Considera que realiza sus labores con eficacia?				X				X				X			
15	¿Cree que cumple con sus labores de manera eficiente?				X				X				X			
16	¿Sus empleadores miden la productividad de cada uno de los servidores públicos?				X				X				X			
17	¿Recibe incentivos salariales por el buen desempeño de sus funciones o por su productividad?				X				X				X			
18	¿Considera que la remuneración que recibe de sus empleadores es la que desea?				X				X				X			
19	¿Considera que su salario mensual es el adecuado para las funciones que realiza?				X				X				X			

20	¿Sus empleadores consideran el mérito como factor en los ascensos o promociones en los puestos de trabajo?				X				X				X
21	¿La antigüedad se toma en cuenta para los ascensos o promociones en los puestos laborales, en su entidad?				X				X				X
22	¿El nivel académico es un factor influyente para la promoción laboral?				X				X				X
<b>Observaciones (precisar si hay suficiencia):</b>													
<b>Opinion de Aplicabilidad:</b>		Aplicable	<b>X</b>	Aplicable despues de corregir			No Aplicable						
<b>Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:</b>				Dr. La Rosa Feijoo, Oscar Calixto.				<b>DNI:</b>		00230120			
<b>Especialidad del Evaluador:</b>				<b>Educación</b>									
<b>Claridad:</b>	El ítem es preciso y comprensible asi mismo claro y conciso.												
<b>Coherencia:</b>	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.												
<b>Relevancia:</b>	El ítem ofrece contribuciones al conocimiento y tienen aplicaciones practicas y teoricas.												
													Firma del Evaluador

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

- |                              |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo nivel                |
| 3. Moderado nivel            |
| 4. Alto nivel                |

"Políticas Laborales y la Satisfacción de los Servidores Públicos en una Entidad de Migraciones Tumbes, 2023"														
ITEM	Contenido del instrumento que miden las variables	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación / Recomendaciones
	VARIABLE 1													
	Políticas Laborales													
DIMENSION / INDICADORES		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	¿Influye las Políticas Laborales en la satisfacción de los servidores públicos?			X					X				X	
2	¿En su opinión, que las Políticas Laborales tienen un impacto con el rendimiento laboral de los servidores públicos?			X					X				X	
3	¿En su experiencia, la eficiencia en el grado de comunicación influye con la satisfacción de los servidores públicos?			X					X				X	
4	¿Tiene pleno conocimiento de las responsabilidades labores que debe de realizar en su puesto de trabajo?			X					X				X	
5	¿Cree que tiene la capacidad y autoridad para participar en la toma de decisiones relacionado con su trabajo?			X					X				X	
6	¿Dispone del equipamiento adecuado y necesario para realizar sus funciones?			X					X				X	
7	¿El personal que trabaja en su institución tiene acceso a la red de manera constante y confiable para cumplir con sus responsabilidades laborales?			X					X				X	
8	¿Considera que su empleador cumple de manera satisfactoria en la actualización del personal en cuanto a recursos tecnológicos?			X					X				X	
9	¿Considera que su empleador ha identificado de manera efectiva los posibles riesgos o amenazas para la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral?			X					X				X	
10	¿Siente que su empleador garantiza de manera efectiva su salud y seguridad en su entorno de trabajo?			X					X				X	
11	¿Considera que su empleador promover de manera efectiva un ambiente de seguridad y salud en su centro de labores?			X					X				X	
VARIABLE 2		Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación / Recomendaciones
La Satisfacción de los Servidores Públicos														
DIMENSION / INDICADORES		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
12	¿La satisfacción de los servidores públicos dependen de las políticas laborales?			X					X				X	
13	¿Cree usted, que su empleador le ofrece un entorno de calidad en su ambiente laboral?			X					X				X	
14	¿Considera que realiza sus labores con eficacia?			X					X				X	
15	¿Cree que cumple con sus labores de manera eficiente?			X					X				X	

16	¿Sus empleadores miden la productividad de cada uno de los servidores públicos?			X			X			X
17	¿Recibe incentivos salariales por el buen desempeño de sus funciones o por su productividad?			X			X			X
18	¿Considera que la remuneración que recibe de sus empleadores es la que desea?			X			X			X
19	¿Considera que su salario mensual es el adecuado para las funciones que realiza?			X			X			X
20	¿Sus empleadores consideran el mérito como factor en los ascensos o promociones en los puestos de trabajo?			X			X			X
21	¿La antigüedad se toma en cuenta para los ascensos o promociones en los puestos laborales, en su entidad?			X			X			X
22	¿El nivel académico es un factor influyente para la promoción laboral?			X			X			X
<b>Observaciones (precisar si hay suficiencia):</b>										
<b>Opinión de Aplicabilidad:</b>		Aplicable	X	Aplicable después de corregir		No Aplicable				
<b>Apellidos y Nombres del Juez Evaluador:</b>			Dr. Purizaga Sorroza Maritza Asunciona		<b>DNI:</b>		00219261			
<b>Especialidad del Evaluador:</b>			Ciencias de la Educación							
<b>Claridad:</b>	El ítem es preciso y comprensible asimismo claro y conciso.									
<b>Coherencia:</b>	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.									
<b>Relevancia:</b>	El ítem ofrece contribuciones al conocimiento y tienen aplicaciones prácticas y teóricas.									
										Firma del Evaluador

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel