



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266

Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la corte de justicia de Lima, Perú

Mariella Elizabeth Bernales Mendoza

mariellabernales2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9841-8314>

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

Johnny Félix Farfán Pimentel

felix13200@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6109-4416>

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

Carlos José Concha Bendezú

cconchabe@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2685-3859>

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

Jimmy Jair Morales Ayarza

jmoralesayarza@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5242-5217>

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

Diana Eulogia Farfán Pimentel

diana75_farfan@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1555-1919>

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú”; tuvo como problema general: ¿En qué medida la gestión organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú?, y como objetivo general determinar la relación entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú. En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico y enfoque cuantitativo. El nivel es correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Lima, siendo la muestra de 60 colaboradores. Como resultados se obtuvo que la variable gestión organizacional si se correlaciona con la variable satisfacción laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,573^{**}$ siendo positiva moderada, mientras que con la dimensión cumplimiento del ROF y la satisfacción laboral con un $\rho = 0,381^{**}$ siendo positiva baja, mientras que con la dimensión cumplimiento del MOF y la satisfacción laboral con un $\rho = 0,532^{**}$ siendo positiva moderada, mientras que con la dimensión cumplimiento del TUPA y la satisfacción laboral con un $\rho = 0,569^{**}$ siendo positiva moderada y finalmente con la dimensión cumplimiento del MAPRO y la satisfacción laboral siendo el valor de $\rho = 0,529^{**}$ es positiva moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman

Palabras clave: *gestión organizacional; satisfacción laboral; reglamento de organización y funciones; manual de organización y funciones.*

Correspondencia: mariellabernales2@gmail.com

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Bernales Mendoza, M. E., Farfán Pimentel, J. F., Concha Bendezú, C. J., Morales Ayarza, J. J., & Farfán Pimentel, D. E. (2022). Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la corte de justicia de Lima, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2555-2573. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266

Organizational management and job satisfaction in the collaborators of the court of justice of Lima, Peru

ABSTRACT

The present research work entitled: "Organizational management and job satisfaction in the collaborators of the Court of Justice of Lima-Peru"; had as general problem: To what extent is organizational management related to job satisfaction in the collaborators of the Court of Justice of Lima-Peru? and as general objective to determine the relationship between organizational management and job satisfaction in the collaborators of the Court of Justice of Lima-Peru. In the methodological aspect, the research work is of basic type and quantitative approach. The level is correlational and the design is non-experimental and cross-sectional. The population was delimited by the collaborators of the Superior Court of Justice of Lima, equivalent to 60 collaborators. The results showed that the organizational management variable does correlate with the job satisfaction variable, with a Spearman correlation coefficient of $\rho = 0.573^{**}$ being moderately positive, while with the dimension compliance with the ROF and job satisfaction with a $\rho = 0.381^{**}$ being low positive, while with the dimension compliance with the MOF and job satisfaction with a $\rho = 0.532^{**}$ being moderately positive, while with the dimension compliance with the MOF and job satisfaction with a $\rho = 0.532^{**}$ being moderately positive, while with the dimension compliance with the MOF and job satisfaction with a $\rho = 0.532^{**}$ being moderate positive, while with the dimension compliance with the TUPA and job satisfaction with a $\rho = 0.569^{**}$ being moderate positive and finally with the dimension compliance with the MAPRO and job satisfaction being the value of $\rho = 0.529^{**}$ is moderate positive according to Spearman correlation indexes.

Key words: *organizational management; job satisfaction; organization and function regulations; organization and function manual.*

INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión organizacional es un tema de atención para el desarrollo de las instituciones siendo las estrategias y mediciones efectuadas a fin de que se obtenga un óptimo desempeño organizacional adecuado. Este vocablo es utilizado en el ámbito de las empresas y la gestión administrativa. En relación a su desarrollo, las organizaciones han dispuesto un curso de acciones metodológicas, para una adecuada praxis en la gestión de las personas en todos los ámbitos de la sociedad, por lo cual se han experimentado evidentes cambios en las organizaciones (Prieto, 2021).

En el ámbito internacional, durante muchos años las naciones fueron ubicándose estratégicamente en el entorno industrial, actualmente el país que predomina es Japón que fue en un determinado momento una potencia en el ámbito económico, así como de otros territorios asiáticos como Taiwán, Malasia, Corea del Sur y Tailandia que actualmente son ubicados como los "Tigres de Asia". De esa forma, el país de Japón, estima que la gestión organizacional debería tener dos recursos primordiales: como el sostenimiento de procesos u ocupaciones orientadas a mantener la normalización reciente por medio de la práctica constante y doctrinal, y luego en la optimización de la normalización reciente, en otros términos, estableciendo estándares más altos; en resumen, el país nipón se apunta a conservar y optimizar sus reglas o patrones (Garbanzo, 2016).

A nivel latinoamericano, los ámbitos económicos y sociales son contantemente más inestables, como consecuencia de las causas de inicio mercantil y económico a grado mundial, el desamparo del papel comercial del Estado, el incremento del sector informal de la fuerza laboral y el incremento de la focalización de las alquilas inscritas en la gran mayoría de las naciones ha fijado marca en el campo de la tributación (Jiménez, 2015). En tal sentido la gestión organizacional es un factor esencial para una adecuada marcha y optimización de los procesos de gestión administrativa generando información pertinente para la toma de decisiones.

En el ámbito nacional, con la promulgación de la Ley de Modernización de la Gestión del Estado - Ley 27658 estableció como objetivo el logro de la eficacia de los organismos públicos, de manera así como se brinde un óptimo servicio al ciudadano, primando y mejorando la utilización de los recursos públicos se empieza a promover novedosas tácticas institucionales, dado una vez que se declare la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

– LOPE – Ley N° 29158, esta se fundamenta en normas y fines básicos de organización, capacidades y manejo del Poder Ejecutivo y de las organizaciones públicas, empezando por lo cual un procedimiento de adaptación de los sistemas de administración organizacional, trazando sus herramientas de gestión y políticas de administración pública acordes con estas dos leyes (Mincetur, 2018).

Asimismo, la gestión organizacional en relación con la administración destacan dos fundamentos desde los puntos operativos previstos del organismo y la composición por lo que se fundamenta, esto inicia con la respuesta a los objetivos y fines institucionales y seguidamente a la manera como se establecen los departamentos, segmentos o zonas, de tal forma que la realización de las finalidades institucionales se efectúan con eficacia, no solo habida cuenta del atención al cliente exterior, además al cliente interior, en esta situación de los trabajadores (Merino, citado en Navarro y Delgado, 2020).

En el ámbito local, tenemos la Corte de Justicia ubicada en la provincia de Lima, donde los trabajadores de dicha organización han evidenciado una deficiencia en la gestión organizacional, de acuerdo a los trabajadores esto se debe a que el diseño organizacional no cuenta con plan estratégico, no existe una adecuada definición del organigrama estructural, en el diseño funcional de los manuales de procesos que no se cumplen y los programas funcionales de cada área no se han implementado adecuadamente. Tal como se explica, el mal manejo de la gestión organizacional en esta Corte de Justicia, no ha organizado e integrado los recursos de manera efectiva para alcanzar los objetivos; asimismo, esto se ha replicado en otro ámbito muy importante en el lugar de estudio, donde los colaboradores a causa del problema explicado ha afectado su trabajo en equipo, la relación con sus compañeros, no se sienten a gusto con sus condiciones laborales, perciben que el sueldo no es compensatorio y se ha deteriorado el bienestar del personal, en síntesis, se está describiendo que la mayor consecuencia desarrollada por la parte de una inadecuada gestión organizacional ha sido la débil satisfacción laboral por parte de los colaboradores.

Como primer punto a tratar, se tiene a los antecedentes internacionales, Vásquez y Agudelo (2017) tuvieron como propósito reconocer el bienestar psicológico, satisfacción laboral, y el compromiso organizacional en los colaboradores de una institución de educación superior, Ecuador. El marco metodológico se estableció de tipo teórico,

enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transeccional. Los resultados encontraron que, respecto a la satisfacción a laboral, un 59% se encuentra satisfecho con su entorno laboral, un 21% se encuentra medianamente satisfecho y un 20% no se encuentra nada satisfecho. Concluyó que, dentro de la satisfacción laboral, la remuneración de los trabajadores de dicha institución es la dimensión que más relevancia toma en cuenta para retenerlos en el trabajo, mientras que el reconocimiento fue la que menos importancia tiene en consideración.

A su vez, Pacho et al. (2018) establecieron determinar los elementos que repercuten en el clima organizacional en las instituciones públicas de la ciudad de Santa Marta en Colombia. La metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y transeccional. Se usó el cuestionario para extraer los datos a muestra constituida de 26 instituciones de la localidad mencionada. Como resultados principales se halló que no existe un enfoque en la parte administrativa en dichas instituciones y que el nivel de investigación en la gestión administrativa es regular. También, 69% de los directores desconoce de una buena toma de decisiones, el 39% no brinda flexibilidad en el trabajo y controla las actividades de los trabajadores de las instituciones.

Por otra parte, Sánchez (2017) estableció hallar las condiciones de ambiente de trabajo desfavorables que reducen la satisfacción laboral de los colaboradores de una organización pública. El diseño de la investigación fue no experimental y transeccional, estableció un enfoque mixto y el alcance fue descriptivo. La investigación se conformó por una muestra de 110 colaboradores y uno de los instrumentos fue el cuestionario. Entre los resultados más relevantes encontró que el 69% de los trabajadores percibe un buen ambiente de trabajo, un 58% se encuentra satisfecho con la remuneración que reciben y un 56% considera importantes las posibilidades de crecimiento en la organización. Concluyó que la satisfacción de los trabajadores depende en mayor parte del ambiente trabajo, debido a que dicha organización pública existe una gran cantidad de trabajadores, por lo mismo que mantener el orden y un buen ambiente en el establecimiento es primordial para todos los integrantes de trabajo.

Al mismo tiempo, Santana (2017) propuso como objetivo central hallar la relación entre la planificación estratégica y gestión organizacional en la Municipalidad de Tungurahua. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. Los resultados fueron un nivel de 0.01 en la

significancia, mientras que en la correlación se halló un valor de $Rho=0,649$. Se usó un cuestionario para recoger los datos a muestra de 16 participantes. Concluyó que la gran parte de las municipalidades a pesar de tener planificación estratégica, la ejecución en los resultados no se ha dado como lo proyectado, es por ello que no se cumplen, además la capacidad técnica es deficiente, lo cual afecta a la gestión organizacional.

Prosiguiendo con los antecedentes, en el contexto nacional Rojas (2021) se formuló establecer la relación entre la gestión organizacional y la gestión administrativa en la gerencia de Informática en una entidad de justicia en Lima. La metodología fue tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, el diseño no experimental y de corte transversal. La muestra se integró por 104 colaboradores de la entidad de justicia, los cuales respondieron a un cuestionario por variantes para recaudar los datos. Como resultados centrales halló un $Rho=0,418$ y $p\text{-valor}=0,000<0,05$. Concluyéndose que, hubo una dependencia positiva moderada, además, que la gestión organizacional en los trabajadores de la entidad de justicia implica ser efectivo y eficiente a través de una planificación efectiva que también les ayuda a sobrevivir ante un panorama cambiante.

De igual manera, Faya & Faya (2017) en su investigación fue establecer la relación entre la gestión organizacional y la calidad del servicio en la Municipalidad de Motupe. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo y correlacional. Participaron 119 colaboradores como muestra de estudio de la entidad municipal, siendo el recojo de datos a través del cuestionario de investigación. Como resultados principales halló un valor de $Rho=0,849$ y $p=0,000<0,05$. Ultimó que ambas variables guardan una correlación positiva alta, también, que un 52% de los colaboradores percibe que la gestión organizacional se encuentra en un nivel regular y que el comité del directorio debe hacerse cargo de la implantación de estrategias que mejoren la gestión organizacional.

También, Zegarra (2019) buscó determinar si existe relación entre la gestión organizacional y gestión documental en la Municipalidad Distrital de Salaverry. La metodología empleada fue de tipo teórica, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transeccional. La muestra de estudio estuvo conformada por 35 trabajadores de la entidad municipal que contestaron un formulario por variable para obtener la información. Los resultados recabaron un coeficiente de

$Rho=0,428$ y $p\text{-valor}=0,000<0,05$. La conclusión general determinó que hubo una correlación positiva moderada, asimismo, menciona que un buen control y cumplimiento de los estándares de una gestión organizacional repercute positivamente en el orden de la gestión documental en los servicios públicos.

Similarmente, Soto (2018) tuvo el objetivo de determinar la relación entre el trabajo emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saylla. La metodología fue de alcance descriptivo-correlacional, criterio cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental y de corte transeccional. Los resultados hallaron un coeficiente de $p\text{-valor}=0,000<0,05$ y un coeficiente de $Rho=0,687$. Se llegó a la conclusión de que el trabajo emocional tiene una relación positiva moderada con la satisfacción laboral de los colaboradores en la entidad municipal, además, se encontró que la satisfacción laboral de los trabajadores se inclina más a las preferencias salariales por encima del ambiente laboral, la relación entre compañeros y el reconocimiento de los jefes, por lo mismo, la organización municipal debe mejorar la remuneración de los trabajadores que se encuentren más comprometidos con su labor.

Por último, Ramos (2020) tuvo el propósito de definir la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo. El marco metodológico fue cuantitativo, alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transeccional. Se estableció una muestra de 100 empleados, los cuales contestaron un cuestionario de investigación para recopilar los datos. Los resultados encontraron que un valor de significancia de $p\text{-valor}=0,000<0,05$ y un Rho de Spearman igual a 0,908. La conclusión determinó que ambas variables se correlacionan y que se encuentran un nivel positivo muy alto, asimismo, se afirma que la satisfacción laboral es un variable que ayuda mejorar varios aspectos en las funciones de las organizaciones públicas siempre y cuando sea positiva.

Luego de haber analizado el contexto de estudio, se enuncia el problema general: ¿En qué medida la gestión organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú? A su vez, teniendo los problemas específicos: (1) ¿En qué medida el cumplimiento del ROF se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú?, (2) ¿En qué medida el cumplimiento del MOF se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú?, (3) ¿En qué medida el cumplimiento del TUPA se

relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú? y (4) ¿En qué medida el cumplimiento del MAPRO se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú?

De acuerdo a las hipótesis de investigación, se estableció la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú. En ese sentido se plantearon las hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre el cumplimiento del ROF y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú; (2) Existe relación significativa entre el cumplimiento del MOF y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú; (3) Existe relación significativa entre el cumplimiento del TUPA y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú; y (4) Existe relación significativa entre el cumplimiento del MAPRO y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú.

Con respecto a los objetivos de la investigación, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú. Teniendo en cuenta los siguientes objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre el cumplimiento del ROF y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú; (2) Determinar la relación entre el cumplimiento del MOF y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú; (3) Determinar la relación entre el cumplimiento del TUPA y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú; y (4) Determinar la relación entre el cumplimiento del MAPRO y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima-Perú.

METODOLOGÍA

Esta investigación se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo en el cual se aplicó el diseño no experimental, se administró dos instrumentos validados por expertos y la obtención de los datos son directos con resultados concluyentes y se captó la apreciación de los elementos muestrales, ya que los datos son numéricos y sometidos a un procesamiento estadístico para el análisis respectivo, buscando establecer las características de las relaciones entre las variables. El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del

fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al respecto a la hipótesis general, se determinó que existe relación significativa entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima, en consecuencia se obtuvo un $Rho=0,573$ y $p\text{-valor}=0,000<0,05$; por tanto, se entiende que, para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Corte de Justicia de Lima, es necesario que la gestión organizacional no solo este basado en el logro de objetivos de la entidad, sino que, también debe enfocarse en el bienestar y el estado de ánimo del personal para que pueda expresar conformidad a través de un buen control y manejo de los recursos humanos que posee. Asimismo, en el análisis descriptivo se halló que el 46,7% del personal de la Corte de Justicia, percibe un nivel regular en la gestión organizacional, mientras que, un 45,0% percibe un nivel bueno, y solamente un 8,3% percibe un nivel malo. Se desprende que, la mayor parte de los colaboradores se encuentran medianamente a gusto con la gestión organizacional que aplica la entidad, uno de los factores que mayor resalta es que, los trabajadores se encuentran apegados al reglamento, procedimientos y funciones que exige la organización. Teniendo en cuenta los resultados mencionados, esto es similar con la investigación de Faya y Faya (2017), ya que determinó un $Rho=0,849$ y $p\text{-valor}=0,000<0,05$ entre la gestión organizacional y la calidad del servicio en los trabajadores de la Municipalidad de Motupe. Concluyó que la gestión organizacional se debe centrar en la organización funcione de forma eficiente en el desarrollo de consecución de las metas proyectadas. Para lo cual, se busca planificar una gestión de recursos materiales y humanos de manera óptima.

También, se guarda una semejanza parcial con Zegarra (2019), ya que hallo un $Rho=0,217$ y $p\text{-valor}=0,002<0,05$. Concluyéndose que, existe evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa, a partir de ello se afirma que un buen desarrollo y control en la gestión organización repercute positivamente en la gestión documental en los servicios públicos. Por lo descrito, Mansilla (2017) refuerza lo explicado sosteniendo

que la gestión organizacional es como un método gerencial cuyo desarrollo nos facilita que la organización se extienda en los escenarios futuros, el cual ayude a visualizar los más viables resultados a conseguir.

Respecto a la hipótesis específica 1, se estableció que existe relación significativa entre el cumplimiento del ROF y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima; puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0,381 y un valor de $p\text{-valor}=0,003<0,05$; dándose a entender que el manejo del ROF en cuanto a la estructura orgánica de la Corte de Justicia y sus funciones generales están vinculadas a la satisfacción laboral de los trabajadores, sin embargo, no en un grado muy alto, por lo que puede que el funcionamiento del ROF no influya en ciertos aspectos en el estado de ánimo que un trabajo se encuentre. También, en el análisis descriptivo realizado se obtuvo que 38 colaboradores de la Corte de Justicia de Lima que presentan un 63,3%, consideran que el ROF es bueno. De igual manera, le siguen 15 colaboradores que son el 25,0%, consideran que es regular y otros 7 que figuran un 11,7% consideran que es malo. En ese sentido, el personal manifiesta conocer y aplicar el MOF debido a su importancia que tiene una adecuada gestión administrativa, ya que influye en los resultados y logros que la entidad logra. Lo anterior señalado es similar con la investigación de Sánchez (2017), ya que en su estudio encontró que un 75% de los colaboradores encuestados revelan que casi siempre la calidad de vida es óptima dentro de la organización. En tanto que 25% muy poco le ha favorecido la calidad de vida que tiene en la entidad. Concluyéndose que, las condiciones del ambiente son favorables en la organización. Según los resultados anteriores, se coincide con Vásquez y Agudelo (2017), debido a que obtuvieron que 60% de los colaboradores estén satisfechos con su trabajo y tienen un compromiso organizacional positivo, el 25% tiene una satisfacción promedio y el 15% poca satisfacción. Por otro lado, el 65% de los empleados tiene un alto nivel de bienestar psicológico, el 28% tiene un nivel medio y el por último el 7% tiene un nivel bajo. Concluyéndose que, la satisfacción laboral es una variable que aumenta su medida a raíz del bienestar psicológico se enfoque en como el trabajador de la institución pueda expresarse de manera formativa y constructiva.

Respecto a la hipótesis específica 2, se estableció que existe relación significativa entre el cumplimiento del MOF y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima; puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación de

0,532 y $p\text{-valor}=0,000<0,05$, debido a que el personal manifiesta que la forma que ha adoptado la organización y que les sirve como guía que afecta en su actitud positiva hacia su trabajo. Estos resultados concuerdan con lo hallado por Rojas (2021), que encontró que la gestión organizacional influye de forma media en la gestión administrativa, debido a que halló un $Rho=0,418$ y una significancia bilateral igual $0,000$ ($p\text{-valor}<0,05$). Concluyéndose que, la gestión organizacional en los trabajadores de la entidad de justicia implicar se efectivo y eficiente a través de una planificación efectiva. En ese sentido, Alles (2018) refuerza lo descrito explicando que el MOF es un documento oficial que poseen los organismos públicos el cual expresa la relación y ejerce de orientación para todos los dependientes. Es también conocido como un documento que encierra fundamentalmente orientaciones organizacionales.

Respecto a la hipótesis específica 3, se estableció que existe relación significativa entre el cumplimiento del TUPA y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima; puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación de $0,569$ y $p\text{-valor}=0,000<0,05$; debido a que el personal sostiene que la forma en que los procedimientos administrativos y servicios que brindan a la ciudadanía afecta en cierta medida a su motivación, compromiso y productividad en la Corte de Justicia; en consecuencia, crear lazos entre los colaboradores establecerá un respeto abierto. Estos resultados guardan relación con lo que sostuvo Soto (2018), ya que encontró una Sig. (bilateral) menor a $0,05$ y un coeficiente de correlación igual $0,687$ entre el trabajo emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saylla. Concluyéndose que, existe una relación positiva moderada entre variables.

Respecto a la hipótesis específica 4, se estableció que existe relación significativa entre el cumplimiento del MAPRO y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima; puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación de $0,529$ y $p\text{-valor}=0,000$. Por lo tanto, el personal sostiene que la forma en que los procedimientos administrativos y servicios que brindan a la ciudadanía afecta en cierta medida su motivación, compromiso y productividad en la Corte de Justicia de Lima. Lo anterior, coincidió con los resultados de Ramos (2020), debido a que encontró valor de significancia de $p\text{-valor}=0,000<0,05$ y un $Rho=0,908$. La conclusión determinó que ambas variables se correlacionan y que se encuentran un nivel positivo moderado; asimismo, la

satisfacción laboral ayuda a mejorar varios aspectos en las funciones de las organizaciones públicas siempre y cuando sea positiva.

ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

Tabla 1. *Validación de juicio de expertos*

Variables	N.º	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
V1:Gestión organizacional V2:Satisfacción laboral	1	Trujillo Bardón, Roy Kenneth	Doctor en Gestión Pública	Aplicable
	2	Lizandro Crispín, Rommel	Doctor en Administración de la Educación	Aplicable
	3	Huayta Franco, Yolanda Josefina	Doctora en Educación	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

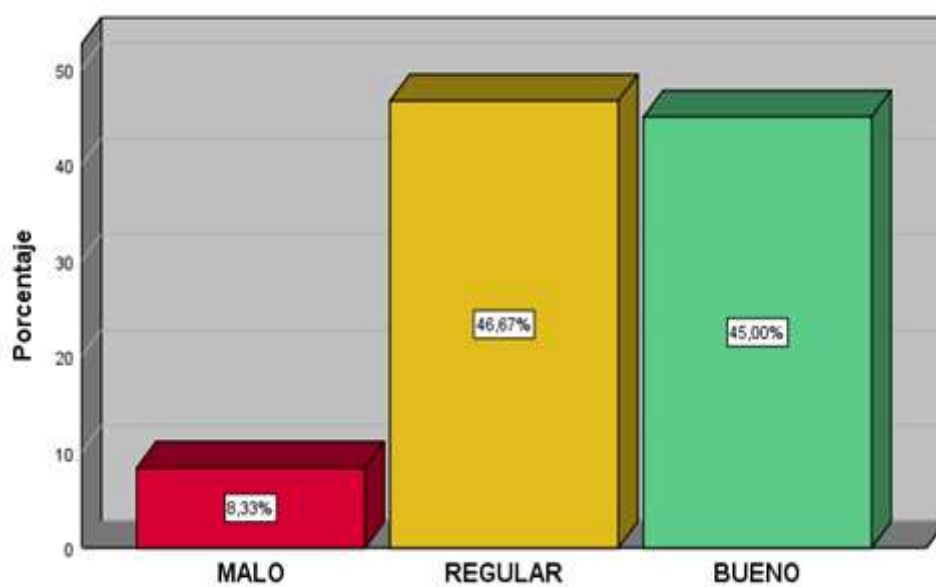
Tabla 2. *Confiabilidad de variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Gestión organizacional	0,983	20
Satisfacción laboral	0,978	24

Fuente: Base de datos.

Figura 1.

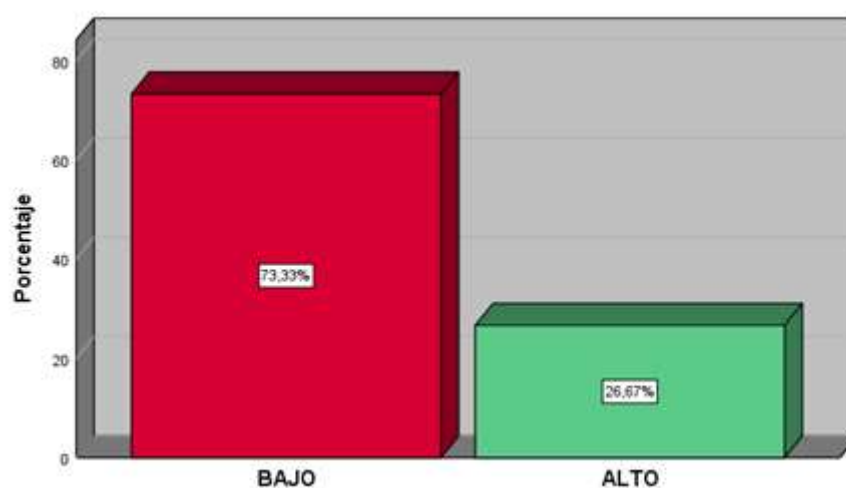
Frecuencia de la variable 1: Gestión organizacional



Nota: En la figura 1 se observa que 28 colaboradores de una corte de justicia de Lima, que presentan un 46.7%, toman en cuenta que la gestión organizacional es regular. También, 27 colaboradores que son el 45.0% toman en cuenta que es bueno y 5 colaboradores que son un 8.3% toman en cuenta que es malo. En tal sentido la gestión organizacional es un factor que genera la dinámica de los procesos administrativos, es por ello que se tendría que aplicar estrategias para la optimización de los servicios prestados a la ciudadanía.

Figura 2.

Frecuencia de la variable 2: Satisfacción laboral



Nota: En la figura 2 se muestra que 44 colaboradores de la Corte de Justicia de Lima, que figuran un 73,3%, toman en cuenta que la satisfacción laboral es baja. También, 16 colaboradores que son el 26,7% consideran que es alto.

Tabla 3.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
ROF	0.388	60	0.000
MOF	0.305	60	0.000
TUPA	0.286	60	0.000
MAPRO	0.343	60	0.000
Gestión organizacional	0.290	60	0.000
Satisfacción laboral	0.458	60	0.000

Nota. Los resultados analizados en SPSS V.25 por el autor de la investigación.

Se tiene que en la tabla 3 se obtuvo un valor de Significancia (Sig.) igual a 0.000, esto quiere decir que, el resultado es mejor al valor determinado en la regla de decisión ($\alpha < 0.05$), por lo tanto, la hipótesis alterna se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Por último, se tiene que los datos de la muestra no presentan una distribución normal, es decir, se realizan las pruebas no paramétricas, entre ellas es el Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Tabla 4.

Prueba de hipótesis general

			Gestión organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.573**
		Sig. (bilateral)	-	0.000
	Satisfacción laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	0.573**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	-
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se aprecia en la tabla 4 un resultado de rho=0,573 y p-valor=0,000<0,05 entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral, que se considera como positiva media.

Tabla 5.

Prueba de hipótesis específica 1

			ROF	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	ROF	Coeficiente de correlación	1.000	0.381**
		Sig. (bilateral)	-	0.003
	Satisfacción laboral	N	60	60
		Coeficiente de correlación	0.381**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	-
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla 5 un resultado de rho=0,381 y p-valor=0,003<0,05 entre el ROF y la satisfacción laboral, que se considera como positiva baja.

Tabla 6.

Prueba de hipótesis específica 2

			MOF	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	0.532**
	MOF	Sig. (bilateral)	-	0.000
		N	60	60
		Coeficiente de correlación	0.532**	1.000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	60	60	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la tabla 6 un resultado de rho=0,532 y p-valor=0.000<0.05 entre el MOF y la satisfacción laboral, que se considera como positiva moderada.

Tabla 7.

Prueba de hipótesis específica 3

			TUPA	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	0.569**
	TUPA	Sig. (bilateral)	-	0.000
		N	60	60
		Coeficiente de correlación	0.569**	1.000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	60	60	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se verifica en la tabla 7 un resultado de rho=0,569 entre el TUPA y la satisfacción laboral, que se considera como positiva moderada.

Tabla 8.*Prueba de hipótesis específica 4*

		MAPRO	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	MAPRO	1.000	0.529**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-	0.000
Satisfacción laboral	N	60	60
	Coeficiente de correlación	0.529**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	-
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se esclarece en la tabla 8 un resultado de rho=0,529 y p-valor=0,000<0,05 entre el MAPRO y la satisfacción laboral, que se considera como positiva moderada.

CONCLUSIONES

Referente a los resultados del objetivo general, se concluyó que se da la existencia de una relación entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral, con un p-valor=0.000 <0.050, y un coeficiente de correlación de 0,573. Por ello, se da un grado de correlación entre variables de forma positiva moderada. Asimismo, se debe afianzar los procesos de mejora en la gestión organizacional posibilitando una dinámica que aporte un valor agregado y que los colaboradores demuestren a través de acciones específicas una adecuada comunicación interna, trabajo en equipo, liderazgo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones inherentes en la Corte de Justicia de Lima.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: evaluación de 360 grados*. (3ra ed.). Buenos Aires. Granica Juan Ediciones
- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias*. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. (6ta ed.) Caracas: Editorial Episteme.
- Faya, M. & Faya, M. (2017). *Gestión organizacional y calidad del servicio en la Municipalidad de Motupe, 2017*. [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21612>

- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204005>
- Garay, J., Hilario, J. y Flores, J. (2021). *El proyecto de Investigación*. <http://editorialacademica.ga/wp-content/uploads/2020/11/LA-INVESTIGACION.pdf>
- Gómez, K. (2018). Satisfacción vs desempeño laboral: pesos y balances de la docencia universitaria: Editorial Académica Española.
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Revista Telos*, 21(1), 242-267. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/html/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.) México: Mc Graw Hill
- Mansilla, D. (2017). *Gestión organizacional*. México: Plaza y Valdés S.A.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo - Mincetur. (2018). Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. <https://cutt.ly/gFDhNhG>
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria
- Navarro, K y Delgado, J. (2020). Gestión organizacional en la ejecución presupuestal Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1053-1071. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.138
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Prieto, R. (2021). Gestión organizacional. Hacia una verdadera transformación, supervivencia y competitividad. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-3. www.doi.org/10.47666/summa.3.2.2
- Reyes, Y., Cofiño, M. y Reyes, J. (2013). *Satisfacción laboral: Estudio de la satisfacción laboral en los términos Generales*. España: Editorial Académica Española.
- Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. (8va ed.). México: Editorial Prentice Hill.

- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (13va ed.). México DF: Pearson Education
- Rojas, J. (2021). *Gestión organizacional en la gestión administrativa de la Gerencia de Informática en una entidad de justicia, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72738>
- Santana, S. (2017). *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADM) de Tungurahua* [Tesis es maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22999>
- Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis*. Arequipa: Bioestadístico EIRL.
- Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ª ed.). Ciudad de México: Editorial Limusa.
- Zegarra, E. (2019). *Gestión organizacional y gestión documental en la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40724>