

## **Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Poder Judicial**

Administrative management and job satisfaction in the Judiciary

Gestão administrativa e satisfação no trabalho no Judiciário

**Smilzinia Soledad Sime Véliz**

ssimev@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-4412-1229>

**Hermelinda Maribel Gervacio Orbegoso**

hgervacio@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5417-395X>

**Universidad César Vallejo, Lima, Perú**

Artículo recibido en diciembre de 2023, arbitrado en enero 2024, aprobado en febrero de 2024 y publicado en abril 2025

### **RESUMEN**

*El propósito de este estudio fue determinar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el Poder Judicial. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional de corte transversal, evaluando a una muestra de 157 empleados. Para la recolección de datos, se utilizaron encuestas y se desarrollaron dos cuestionarios para medir las variables en estudio. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva y significativa ( $Rho$  de Spearman = 0,299) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. En conclusión, los resultados de este estudio respaldan la existencia de una relación positiva y significativa entre una gestión administrativa más efectiva y la mayor satisfacción laboral de los empleados en el Poder Judicial. Estos resultados resaltan la importancia de implementar estrategias de gestión que promuevan un ambiente laboral favorable y contribuyan a la satisfacción y bienestar del personal en el contexto del Poder Judicial.*

**Palabras clave:** gestión administrativa; satisfacción laboral; poder judicial; eficiencia; recursos

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the correlation between administrative management and job satisfaction in the Judiciary. A quantitative approach was used with a cross-sectional correlational design, evaluating a sample of 157 employees. For data collection, surveys were used and two questionnaires were developed to measure the variables under study. The results obtained showed a positive and significant correlation (Spearman's  $Rho$  = 0.299) between administrative management and job satisfaction. In conclusion, the results of this study support the existence of a positive and significant relationship between more effective administrative management and higher job satisfaction of employees in the Judiciary. These results highlight the importance of implementing*

*management strategies that promote a favorable work environment and contribute to the satisfaction and well-being of staff in the context of the Judiciary.*

**Key words:** *administrative management; job satisfaction; judiciary; efficiency; resources*

## **RESUMO**

*O objetivo deste estudo foi determinar a correlação entre a gestão administrativa e a satisfação no trabalho no Judiciário. Utilizou-se uma abordagem quantitativa com delineamento correlacional transversal, avaliando-se uma amostra de 157 funcionários. Para a coleta de dados, foram utilizados inquiridos e desenvolvidos dois questionários para mensuração das variáveis em estudo. Os resultados obtidos mostraram uma correlação positiva e significativa ( $Rho$  de Spearman = 0,299) entre a gestão administrativa e a satisfação no trabalho. Em conclusão, os resultados deste estudo corroboram a existência de uma relação positiva e significativa entre uma gestão administrativa mais eficaz e uma maior satisfação no trabalho dos funcionários do Poder Judiciário. Esses resultados evidenciam a importância da implementação de estratégias de gestão que promovam um ambiente de trabalho favorável e contribuam para a satisfação e o bem-estar dos funcionários no contexto do Poder Judiciário.*

**Palavras-chave:** *gestão administrativa; satisfação no trabalho; judiciário; eficiência; recursos*

## **INTRODUCCIÓN**

El Poder Judicial es una institución fundamental en cualquier estado democrático, encargada de administrar justicia, garantizando el respeto a los derechos y libertades de los ciudadanos (Chacín Fuenmayor, 2019). La gestión administrativa en el Poder Judicial juega un papel crucial en el funcionamiento eficiente y efectivo de esta institución. Una administración bien organizada y eficiente permite agilizar los procesos judiciales, reducir la carga de trabajo de los funcionarios y jueces, así como mejorar la calidad del servicio que se ofrece a los ciudadanos (Sánchez Peña & Muskus Tobías, 2022).

La gestión administrativa abarca una serie de aspectos, desde la asignación de recursos y presupuesto, la planificación estratégica, la implementación de tecnología y sistemas de información, hasta la capacitación y desarrollo del personal. Es una tarea compleja que requiere una visión integral y un enfoque moderno y proactivo para adaptarse a los constantes cambios sociales y tecnológicos que se presentan en la actualidad (Mendoza-Zamora et al., 2018).

En este contexto, es fundamental abordar la satisfacción laboral como un pilar esencial para el buen funcionamiento del Poder Judicial. La satisfacción laboral de los empleados y funcionarios judiciales tiene un impacto directo en su desempeño y en la calidad del servicio que brindan. Un personal satisfecho, motivado y comprometido con su trabajo es más propenso a desarrollar sus tareas de manera eficiente y responsable (Ayala Gutiérrez, 2018).

Asimismo, la satisfacción laboral está estrechamente vinculada con el clima laboral y las condiciones de trabajo en el ámbito judicial. La carga emocional que conlleva la labor judicial, así como las altas exigencias de tiempo y dedicación, pueden afectar la percepción que los trabajadores tienen sobre su empleo. Por ello, es vital que las instituciones judiciales implementen medidas para promover un entorno de trabajo saludable, donde se fomente la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento del esfuerzo y logros alcanzados (Campos et al., 2021).

Al mejorar la gestión administrativa y fomentar la satisfacción laboral en el Poder Judicial, se pueden lograr diversos beneficios. Entre ellos, una mayor eficiencia en los procesos judiciales, una reducción en los tiempos de espera para los ciudadanos que acuden a la justicia, una disminución de la carga laboral excesiva para los funcionarios y jueces, y una mejora en la calidad de las decisiones judiciales (Cisneros & León Chihuan, 2018).

Además, una gestión administrativa efectiva y una alta satisfacción laboral también pueden contribuir a la retención del talento y atraer profesionales altamente capacitados al Poder Judicial. La labor jurisdiccional es compleja y demandante, por lo que contar con un equipo de trabajo competente y comprometido, es esencial para garantizar la imparcialidad y la excelencia en la administración de justicia (Estrada-Bravata, 2021).

Sin embargo, a pesar de la relevancia y los beneficios de una gestión administrativa eficiente y la satisfacción laboral en el Poder Judicial, no siempre es una tarea sencilla de lograr. El ámbito judicial se enfrenta a diversos desafíos que pueden obstaculizar estos objetivos, uno de los desafíos más comunes es la falta de recursos y presupuesto (Andara Suárez & Peña Barrios, 2022). La administración de justicia requiere de inversiones en

infraestructura, tecnología, capacitación y personal especializado. Sin un adecuado financiamiento, es difícil implementar mejoras significativas en la gestión y en el bienestar laboral de los funcionarios (Coronel Gómez, 2019).

Otro obstáculo que puede afectar la gestión administrativa es la resistencia al cambio. Los procesos judiciales tradicionales pueden ser lentos y burocráticos, y algunos funcionarios pueden mostrar reticencia a adoptar nuevas tecnologías o métodos de trabajo más eficientes (Bueno Benedí, 2023).

En este contexto, surgió como pregunta de estudio ¿Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el Poder Judicial? Con base a esta interrogante, se plantea el siguiente objetivo de investigación: determinar la correlación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el Poder Judicial.

Así, a través de esta investigación se busca obtener una comprensión más profunda de cómo la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en el Poder Judicial. Los resultados de este estudio proporcionarán información valiosa para la implementación de medidas y estrategias que promuevan una gestión administrativa favorable y una mayor satisfacción laboral entre los funcionarios y empleados judiciales.

## **MÉTODO**

La investigación se diseñó como un estudio cuantitativo aplicado en un nivel correlacional. Se utilizó un diseño no experimental transversal, ya que las mediciones de las variables se realizaron en un único momento, sin manipulación directa de las mismas (Hernández et al., 2014). La población de estudio correspondió a un total de 430 trabajadores del Poder Judicial (Corte Superior de El Callao), razón por la cual se aplicó un muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%, que permitió determinar una muestra de 157 empleados.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, razón por la que se diseñaron dos cuestionarios, uno por cada variable, con una escala de respuesta tipo Likert. En el caso de la variable “gestión administrativa”, esta se sustentó en tres dimensiones, las cuales fueron: a) eficiencia en la asignación de recursos, b) implementación de tecnología y sistemas de información y c) planificación estratégica, que ayudó a configurar un total de 15 ítems a evaluar, mientras que para la variable satisfacción laboral, se fundamentó en tres dimensiones, las cuales fueron: a) carga de trabajo y equilibrio laboral, b) ambiente laboral y trabajo en equipo y c) reconocimiento y desarrollo personal, constituyendo a su vez 15 ítems a evaluar.

El cuadro 1, muestra el detalle de las dimensiones, ítems y opciones de respuesta para la evaluación de cada variable con el instrumento:

### **Cuadro 1. Variables y Dimensiones**

<b>Variable: Gestión Administrativa</b>		
Dimensión	Ítems	Opciones de respuesta
Eficiencia en la asignación de recursos	1, 2, 3, 4, 5	
Implementación de tecnología y sistemas de información	6, 7, 8, 9, 10	1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Muy Bueno 5 = Excelente
Planificación estratégica	11, 12, 13, 14, 15	
<b>Variable: Satisfacción laboral</b>		
Carga de trabajo y equilibrio laboral	1, 2, 3, 4, 5	1 = Muy Insatisfecho 2 = Insatisfecho
Ambiente laboral y trabajo en equipo	6, 7, 8, 9, 10	3 = Indiferente 4 = Satisfecho 5 = Muy Satisfecho
Reconocimiento y desarrollo profesional	11, 12, 13, 14, 15	

Los cuestionarios utilizados en el estudio fueron sometidos a una evaluación de validez por parte de expertos en el campo, quienes consideraron que estos eran adecuados y

apropiados para la medición de las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral. Además, se realizó una prueba piloto con una muestra de 85 participantes que no formaron parte del estudio principal. Los resultados de esta prueba piloto demostraron una alta consistencia interna de los instrumentos, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.97 para la variable de gestión administrativa y 0.95 para la variable de satisfacción laboral. Estos altos valores de alfa de Cronbach indican una gran confiabilidad y consistencia de los cuestionarios en la medición de las variables estudiadas. Los resultados de esta validación respaldan la idoneidad de los cuestionarios para su uso en la investigación y brindan confianza en la precisión de los resultados obtenidos.

Una vez recopilados, los datos fueron organizados en una hoja de cálculo de Excel para realizar el análisis estadístico descriptivo, utilizando medidas de tendencia central para examinar la frecuencia y comportamiento de las variables. Posteriormente, se empleó el programa SPSS versión 22 para realizar los cálculos estadísticos inferenciales. La normalidad de los datos se verificó estadísticamente mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov (Romero Saldaña, 2016), dado que la muestra era mayor a cincuenta. Para determinar la correlación entre las variables, se utilizó el coeficiente de rangos de Spearman debido a que la distribución de la muestra no era normal (Martínez Ortega et al., 2009). La significancia de la correlación se estableció mediante un nivel de  $p < 0.05$  para la contrastación de hipótesis. Estos procedimientos de análisis permitieron obtener resultados fiables y precisos que respaldan las conclusiones del estudio.

## **RESULTADOS**

A continuación, se resumen los principales resultados del análisis estadístico llevado a cabo para investigar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el Poder Judicial. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como una medida no paramétrica que muestra el grado de asociación entre dos o más variables.

Los resultados del cuadro 2, muestran que en la variable “Gestión Administrativa” con dimensión “Eficiencia en la asignación de recursos”, la mayoría de los empleados (96) respondieron que la Eficiencia es Regular, lo que indica un nivel medio de valoración. Sin

embargo, una proporción menor de empleados (56) respondieron que la Eficiencia es Buena, lo que sugiere un nivel alto de valoración. Por último, solo cinco (5) empleados respondieron que la Eficiencia en la asignación de recursos es Excelente, lo que representa un nivel alto de valoración, pero también hay que reconocer que es una minoría dentro de la muestra. Estos datos sugieren que el Poder Judicial tiene oportunidades de mejorar la eficiencia en la asignación de recursos, ya que podría incrementar el número de empleados que reconocen una gestión Buena o Excelente y reducir el número de empleados que considera la gestión Regular o Deficiente, lo que podría contribuir a mejorar la percepción de los empleados sobre la eficiencia en la asignación de recursos en el Poder Judicial.

**Cuadro 2. Tabla de contingencia de la variable Gestión Administrativa**

		Gestión Administrativa				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Eficiencia en la asignación de recursos	Regular	0	87	8	1	96
	Bueno	0	54	2	0	56
	Excelente	1	3	1	0	5
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>144</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>157</b>
Implementación de tecnología y sistemas de información	Regular	0	40	2	0	42
	Bueno	0	57	7	0	64
	Excelente	1	47	2	1	51
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>144</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>157</b>
Planificación estratégica	Regular	0	23	0	0	23
	Bueno	1	72	9	0	82
	Excelente	0	49	2	1	52
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>144</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>157</b>

No obstante, en cuanto a la dimensión "implementación de tecnología y sistemas de información", se asignó un valor numérico a cada nivel de la escala, siendo "Regular" (1), "Bueno" (2) y "Excelente" (3). Luego, se procedió a calcular el índice de implementación de tecnología y sistemas de información utilizando la fórmula:  $(42 \times 1) + (64 \times 2) + (51 \times 3) / (42 + 64 + 51) = 2.23$ . El resultado obtenido del índice fue de 2.23, lo cual sugiere que los empleados perciben que la gestión de implementación de tecnología y sistemas de información es buena, ya que se acerca al valor máximo posible de 3. Es importante señalar que, en esta escala, un índice mayor a 2 se considera positivo, mientras que uno menor a 2

se considera negativo. Por lo tanto, se puede concluir que los empleados tienen una percepción positiva hacia la implementación de tecnología y sistemas de información en el Poder Judicial. Sin embargo, siempre hay oportunidades de mejora, y es importante seguir trabajando para mantener y mejorar la percepción positiva de los empleados hacia esta dimensión.

Por su parte, los resultados muestran que la mayoría de los empleados (82) respondieron que la planificación estratégica es buena, seguidos por los que respondieron que es Excelente (52) y los que respondieron Regular (23). Esto indica que el Poder Judicial ha tenido un buen desempeño en la planificación estratégica, ya que el 89% de los empleados se ubican en las categorías más altas de la escala. Sin embargo, también se puede observar que hay un 11% de los empleados que se sitúan en la categoría más baja, lo que sugiere que hay oportunidades de mejora para fortalecer y optimizar aún más la planificación estratégica en ciertas áreas. Es esencial que la institución continúe trabajando en la implementación de estrategias y acciones que permitan involucrar a todos los empleados en la planificación y fomenten una mayor participación y compromiso en la consecución de los objetivos establecidos.

En el cuadro 3, la contingencia para la variable “Satisfacción laboral” muestra dos niveles o categorías: Indiferente y Satisfecho para la dimensión Carga laboral y equilibrio laboral. En este caso, se dividió cada valor obtenido por la suma de ambos valores, es decir,  $95 + 62 = 157$ , obteniéndose un resultado para Indiferente de 0,605, lo que supone un 60,5% en términos porcentuales. Del mismo modo, el porcentaje de satisfecho arrojó un valor de 0.395, es decir, el 39.5%. Por consiguiente, estos porcentajes muestran una proporción un tanto equiparable de empleados Indiferentes o Satisfechos con la carga laboral y equilibrio laboral, respectivamente.

No obstante, para la dimensión “reconocimiento y desarrollo profesional”, el porcentaje se obtuvo dividiendo el número de empleados en cada categoría por el total de empleados, obteniéndose que el 36.4% de los empleados se sienten indiferente con respecto al reconocimiento y desarrollo profesional; el 39.8% de los empleados se siente satisfecho y

finalmente, el 13.1% de los empleados se siente Muy satisfecho con el reconocimiento y desarrollo profesional. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados tiene una valoración positiva del reconocimiento y desarrollo profesional, sin embargo, hay una proporción considerable que no muestra interés o preferencia al respecto. También se puede observar que hay una diferencia notable entre el porcentaje de empleados Muy satisfechos y el de los demás, lo que sugiere que hay factores adicionales que influyen en el grado de satisfacción con respecto a esta dimensión más allá de la percepción general.

**Cuadro 3. Contingencia de la variable Satisfacción Laboral**

		Satisfacción Laboral			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Muy satisfecho	
Carga de trabajo y equilibrio laboral	Indiferente	90	5	0	95
	Satisfecho	56	5	1	62
<b>Total</b>		<b>146</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>157</b>
Reconocimiento y desarrollo profesional	Indiferente	58	6	0	64
	Satisfecho	67	2	1	70
	Muy satisfecho	21	2	0	23
<b>Total</b>		<b>146</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>157</b>
Ambiente laboral y trabajo en equipo	Indiferente	92	5	0	97
	Satisfecho	52	5	1	58
	Muy satisfecho	2	0	0	2
<b>Total</b>		<b>146</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>157</b>

Mientras que, para la dimensión “ambiente laboral y trabajo en equipo” se observa que 97 personas se declaran indiferentes respecto al ambiente laboral, lo que representa un 38.8% del total de la muestra. Asimismo, se puede ver que 58 personas se sienten Satisfechas con el ambiente laboral, es decir, un 23.2% del total y que, solo 2 personas se sienten Muy satisfechas, lo cual representa un 0.8% del total. Estos datos sugieren que la mayoría de los trabajadores no tienen una valoración positiva del ambiente laboral en el que desempeñan sus labores y que eso podría afectar su nivel de “satisfacción laboral” en general.

**Cuadro 4. Correlación entre las variables Gestión administrativa y satisfacción laboral**

			<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,299**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	157	157
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,299**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	157	157

Nota: \*\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Como puede observarse en el cuadro 4, un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables “Gestión Administrativa” y “Satisfacción Laboral”, igual a 0.299, se traduce en que cuanto mayor es la gestión administrativa, mayor es la satisfacción laboral, aunque no en gran medida. Esto significa que hay otros factores, además de la gestión administrativa que pudiesen estar afectando la satisfacción laboral de los empleados del Poder Judicial.

## Discusión

Se entiende por gestión administrativa al conjunto de acciones, estrategias y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización, con el fin de lograr sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva (Salguero-Barba & García-Salguero, 2018). Es un componente fundamental en el funcionamiento de cualquier entidad, ya que abarca desde la asignación de recursos financieros, humanos y tecnológicos, hasta la implementación de políticas, procedimientos y sistemas que permiten una operación adecuada y optimizada (Zambrano Zambrano et al., 2018).

Por su parte, la satisfacción laboral representa el resultado directo y positivo de una eficiente gestión administrativa en una organización (Salazar Marmolejo & Ospina Nieto,

2019). Cuando la gestión administrativa se realiza de manera efectiva, se pueden establecer condiciones de trabajo adecuadas, promover una distribución equitativa de recursos y fomentar un clima laboral favorable. Estas acciones contribuyen a generar un entorno propicio donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos con su labor. Una gestión administrativa que prioriza la satisfacción laboral de los empleados promueve el desarrollo de un equipo de trabajo cohesionado, en el que se fomenta la colaboración, el reconocimiento del esfuerzo y la oportunidad de crecimiento profesional (Saavedra Meléndez & Delgado Bardales, 2020).

Los resultados para la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en una muestra de 157 empleados del Poder Judicial, en el que se constató que existe una correlación positiva y significativa entre ambos aspectos, hacen suponer que una buena gestión administrativa está asociada a una mayor satisfacción laboral entre los empleados. Esta correlación positiva sugiere que cuando se implementan estrategias efectivas de gestión administrativa, como la asignación adecuada de recursos, la planificación estratégica acertada y la implementación eficiente de tecnología, los empleados tienden a sentirse más valorados, motivados y satisfechos con su trabajo. Asimismo, una satisfacción laboral elevada puede tener implicaciones importantes para la organización, ya que se ha demostrado que los empleados satisfechos tienden a ser más comprometidos, productivos y leales, lo que a su vez puede conducir a una mayor eficiencia en los procesos, una mejor calidad del servicio ofrecido y una retención más alta del talento en el Poder Judicial. En consecuencia, estos hallazgos resaltan la relevancia de una gestión administrativa efectiva como un elemento clave para el bienestar de los empleados y el éxito general de la institución en su labor de administrar justicia y garantizar los derechos de los ciudadanos.

En línea con estos hallazgos, una investigación llevada a cabo por (Acosta Ponte, 2021) utilizando un enfoque de corte transversal, concluyó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de salud, lo cual respalda la relevancia de considerar la gestión administrativa como un factor clave para la satisfacción laboral en distintos ámbitos profesionales. Por otro lado, otro estudio realizado por (Matos Bernal, 2018), también mediante un enfoque de corte transversal, destaca que la relación

entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, junto con otros factores contextuales, tiene un fuerte impacto en la retención del talento y la productividad de los empleados, resaltando la necesidad de abordar no solo la gestión administrativa, sino también otros aspectos relevantes en la investigación de la satisfacción laboral. Estos resultados enfatizan aún más la importancia de una gestión administrativa efectiva como un componente fundamental para el bienestar de los empleados y el éxito global de la institución.

En esta misma línea, (Pedraza Melo, 2020) sostiene que es fundamental enfocarse en la atención al ambiente laboral y el trabajo en equipo, permitiendo así que el personal se sienta más involucrado y motivado en su desempeño. Este enfoque resalta la importancia de fortalecer la comunicación en la gestión administrativa, promoviendo una interacción abierta y efectiva entre superiores y empleados, así como entre los miembros del equipo. Además, el precitado autor destaca la necesidad de implementar estrategias de apoyo emocional y reconocimiento para promover el bienestar y el compromiso en el trabajo, así como fomentar un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo, donde se valore la contribución de cada miembro y se promueva la cooperación y la resolución conjunta de problemas.

Estos estudios respaldan los resultados encontrados en la presente investigación, que demuestran una correlación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Por lo tanto, la implementación de medidas basadas en las recomendaciones de estos estudios puede ser clave para crear un ambiente laboral más propicio en el Poder Judicial, fomentando así la satisfacción y bienestar de los empleados en su desempeño. La consideración de aspectos como la atención al ambiente laboral, el fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el reconocimiento a los empleados, pueden tener un impacto significativo en el nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores, lo que a su vez puede traducirse en una mayor eficiencia y excelencia en la labor jurisdiccional y en la calidad del servicio ofrecido a la sociedad. En consecuencia, estos hallazgos resaltan la importancia de tomar en cuenta la gestión administrativa como un elemento esencial para promover un entorno laboral favorable y asegurar el cumplimiento exitoso de la misión del Poder Judicial en el marco de la administración de justicia.

Cabe resaltar que el presente estudio tiene ciertas limitaciones, como una muestra reducida y no aleatoria que dificulta la generalización de los resultados. Además, el uso de instrumentos autoinformados puede generar sesgos en las respuestas y afectar la precisión de los datos. La falta de un diseño longitudinal impide establecer relaciones causales entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. También se echa en falta la inclusión de variables moderadoras o mediadoras para una comprensión más profunda de la relación entre ambas variables. Se sugiere que futuros estudios aborden estas limitaciones mediante muestras más representativas y enfoques longitudinales, así como la incorporación de variables adicionales para obtener una visión más completa. Superar estas limitaciones enriquecerá la comprensión de la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral, y ayudará a mejorar la gestión en el ámbito judicial.

## **CONCLUSIONES**

Se ha encontrado una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, lo que indica que una gestión más eficiente está relacionada con una mayor satisfacción de los empleados en su trabajo. Esta conexión subraya la importancia de fomentar prácticas y estrategias efectivas en la gestión administrativa para mejorar significativamente la satisfacción laboral de los empleados en el ámbito judicial. Implementar medidas que promuevan un ambiente laboral positivo, el reconocimiento del desempeño y el desarrollo profesional, así como la adecuada asignación de recursos, pueden contribuir de manera significativa a fortalecer la satisfacción y el compromiso de los empleados en su labor dentro del Poder Judicial.

En particular, se resalta la importancia de valorar y reconocer el trabajo de los empleados como un componente esencial para promover una mayor satisfacción laboral. Además, se observa que el ambiente laboral y el trabajo en equipo son aspectos clave que contribuyen significativamente a la satisfacción laboral de los empleados en el Poder Judicial. Estas conclusiones enfatizan la necesidad de implementar políticas y prácticas que fomenten un ambiente colaborativo, el reconocimiento del esfuerzo y el trabajo en equipo como estrategias para mejorar la satisfacción laboral. Asimismo, es fundamental considerar el

desarrollo profesional y la promoción de oportunidades de crecimiento para fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados en su labor dentro de la institución.

Como recomendación para futuras investigaciones, se sugiere explorar la influencia de otros factores en la satisfacción laboral, como el liderazgo, la conciliación entre la vida laboral y personal, la capacitación y formación, entre otros. Además, sería beneficioso investigar la efectividad de programas de intervención y estrategias específicas destinadas a mejorar la gestión administrativa y promover la satisfacción laboral de los empleados. Estos estudios adicionales permitirían obtener una visión más completa de los factores que influyen en la satisfacción laboral y proporcionarían información relevante para el diseño de políticas y prácticas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de los empleados del Poder Judicial. También se recomienda considerar la utilización de métodos mixtos que combinen datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más profunda y enriquecedora de los aspectos relacionados con la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el contexto judicial.

## REFERENCIAS

- Acosta Ponte, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5471>
- Andara Suárez, L. J., & Peña Barrios, A. J. (2022). Presupuesto público y derechos sociales: perspectiva general sobre el cumplimiento de los derechos. *Estado & Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 1(14), 75–94. [https://doi.org/10.37228/estado\\_comunes.v1.n14.2022.248](https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.248)
- Ayala Gutiérrez, T. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>
- Bueno Benedí, M. (2023). Retos pendientes en el uso de la videoconferencia y otras tecnologías en nuestra administración de justicia. *Acta Judicial*, 11 tercera época, 2–33. <https://actajudicial.com/index.php/raj/article/view/76>
- Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(Extra 4), 560–570. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145541>

- Chacín Fuenmayor, R. (2019). Tensión entre democracia y autoritarismo en Latinoamérica y el rol del poder judicial. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(Esp 3), 75–98. <https://www.redalyc.org/journal/279/27961483006/27961483006.pdf>
- Cisneros, Á., & León Chihuan, E. (2018). *Influencia de la gestión tecnológica en los procesos judiciales del poder judicial, Lima Metropolitana*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3556>
- Coronel Gómez, M. C. (2019). Estudio de la utilización de las TIC en la administración de justicia de la ciudad de Guayaquil. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.211>
- Estrada-Bravata, G. (2021). Ética en el poder judicial del estado de Tabasco. *Revista de Investigaciones Universidad Del Quindío*, 33(S2), 162–173. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol33nS2.628>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw Hill, Ed.; 5ta ed.).
- Martínez Ortega, R., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. (2009). El Coeficiente de Correlación de Los Rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)
- Matos Bernal, E. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el módulo básico de justicia de Lima norte, Los Olivos, 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21454>
- Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., & Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Romero Saldaña, M. (2016). Prueba de Bondad de Ajuste a Una Distribución Normal. *Revista Enfermería Del Trabajo*, 6, 105–114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de Investigación En Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47–67. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Salguero-Barba, N. G., & García-Salguero, C. P. (2018). Gestión Administrativa Eficiente. *Polo Del Conocimiento*, 3(9), 331. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i9.748>

- Sánchez Peña, C., & Muskus Tobías, Y. (2022). El principio de celeridad en el sistema jurídico colombiano: Un análisis desde los procesos orales de la jurisdicción contencioso-administrativa. *Nuevo Derecho*, 18(30), 1–15.  
<https://www.redalyc.org/journal/6697/669771793004/669771793004.pdf>
- Zambrano Zambrano, M., Véliz Briones, V., Escobar García, M., & Armada Trabas, E. (2018). Auditoría de Gestión: Fundamentos teóricos y metodológicos. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(4), 13–24.  
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1186>



Esta obra está bajo una licencia internacional  
Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0