

2021

Programa de Clima y Ambiente Organizacional Poder Judicial Organismos de Judicatura



Superior Tribunal de Justicia
Administración General
OFICINA de Relaciones Laborales y
Gestión del Trabajo

I. Objetivos

Aplicar el Programa de Clima y Ambiente Laboral, aprobado por Acuerdo Plenario 4814/19.

El clima Laboral está rodeado de diferentes condiciones presentes en el ambiente del trabajo, surgiendo de esa forma la respuesta debido a la influencia de los componentes que generan su interpretación.

Que mediante el instrumento a aplicar se pretende encontrar la inferencia de cada uno de ellos a los fines de interpretar el dato y proceder a la mejora de las decisiones.

De esta forma se realiza el relevamiento para generar esos datos que presenten las condiciones y poder luego ver las interacciones, correlaciones y posibles impactos en la **Experiencia de los Judiciales.**

Metodología propuesta

Tipo de relevamiento: Cuantitativo basado en una encuesta de carácter anónima con un formulario agrupado y autoadministrado.

Ámbito: En todas circunscripciones judiciales y a todos los integrantes de planta permanente, contratados y practicantes universitarios de la Judicatura.

Universo: Todos los Magistrados, Secretarios del STJ, Funcionarios y Empleados.

Modalidad de relevamiento: Se habilitará la consulta online en Google Form por un tiempo determinado con un acceso o código de identificación único desde un link.

Dimensiones:

Se presentan 8 Dimensiones. Cada Dimensión contiene un grupo de afirmaciones sobre posibles condiciones o experiencias, de un total de 30.

1)Puesto de Trabajo; 2) Comunicaciones; 3) Liderazgo 4) Trabajo en Equipo y Coordinación grupal; 5) Desarrollo y capacitación; 6) Normas y reglamentaciones 7) Recursos y condiciones 8) Bienestar

II. Detalle y alcance

Relevamiento individual con encuesta anónima y diferenciada por:

- Organismo más Oficina /área/Unidad

- Circunscripción Judicial
- Lidera/Coordina gestiones y /o tareas de otras personas SI /NO

- Antigüedad en el Poder Judicial: hasta 2 años. /De 03 a 15 años. /de 16 a 25 años/ Más de 25 años

Los factores serán **todos necesarios especificarlos**. Se entiende que la desagregación da una información mayor y esta, si no fuera integralmente satisfactoria, puede generar inseguridad registrarla. Pero se insta a valorar la oportunidad, valiosísima, que es conocer y dar a conocerla para poder examinar fortalezas y debilidades y establecer los objetivos específicos de mejora para cada Organismo.

Desde cada una/o; es valioso entender cómo estamos en equipo como Organismo/ Juzgado. Siendo el objetivo final mejorar la **Experiencia de los Judiciales**, desde la apertura a la información, la comprensión de los datos relevados y análisis de su impacto en conjunto.

Medidas:

Se indicaron para cada afirmación escalas progresivas de 1 a 5 presentadas con las siguientes opciones:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo Ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Se propone, continuar con la construcción de la **Matriz de relevancia**.

Resulta hoy una herramienta de escucha activa directa sobre lo que percibe que es necesario mejorar en la prestación actual del servicio en su Organismo **en contraste con lo que se puede ver que se impulsa o implementa al respecto**. Es una manera de opinar y registrar donde se encontraron nuestras expectativas y necesidades.

Para dicha Matriz, se le pide al encuestado que indique, ponderando de 1 a 8, que tan importante será enfocar el trabajo en cada una de las Dimensiones relevadas, de acuerdo a lo

más prioritario, importante o necesario. Considerando el numero 8 como el más imprescindible y el 1 el menor.

Deberá asignarle un solo y único valor por Dimensión. Por Ejemplo; si le da a Puesto de Trabajo l valor 1, a las demás Dimensiones se podrá asignar el numero 2 al número 8.

DIMENSION	1	2	3	4	5	6	7	8
Puesto de Trabajo								
Comunicaciones								
Liderazgo								
Trabajo equipo y coordinación grupal								
Desarrollo y capacitación								
Normas y reglamento								
Recursos y condiciones								
Bienestar								

Con los resultados de la ponderación de las Dimensiones se elaborará una **Matriz Percepción / Importancia.** para ir al **Link a Matriz relevada en el 2019 - Pag, 17**
<https://www.juschubut.gov.ar/images/admin-general/clim-lab/ICyAL2019.pdf>

Procesamiento de los datos

Todas las respuestas positivas, todas las respuestas negativas

Las respuestas que se presenten en porcentajes con respecto al total se consideran;

1 y 2: No tiene una percepción positiva de la dimensión considerada

3: Percibe inconsistencia o se encuentra indecisa/o o apática/o respecto a lo considerado.

4 y 5 Tiene una percepción positiva del aspecto considerado.

Cronograma

Diagrama de implementación



TAREAS

DICIEMBRE ENERO FEBRERO MARZO

