

2019

**Programa Permanente de Relevamiento
del Clima y Ambiente Laboral
Poder Judicial Organismos de Judicatura**



Superior Tribunal de Justicia

Administración General

Oficina de Relaciones Laborales y Gestión del Trabajo

Introducción

El Clima Laboral es la cualidad organizacional que perciben los integrantes de la organización y que influye en sus comportamientos.

Es un indicador, como el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, basado en las percepciones colectivas.

Considerando al sistema judicial como una organización que interactúa con su ambiente, gestionar el Clima Laboral significa buscar el bienestar y la mejora previendo y evitando su impacto negativo en las personas y sus actividades.

Relevantarlo, analizarlo y gestionarlo, contribuirá al bienestar no sólo de cada uno de los colaboradores judiciales sino también de los equipos de trabajo, la toma de decisiones y el servicio que el Poder Judicial brinda a sus usuarios y ciudadanos.

El conocimiento actualizado y sistemático del Clima Laboral permitirá contar con datos del grado de satisfacción que se experimenta en el ambiente de trabajo, de particularidades o factores prevalentes de cada Fuero, así como, de fortalezas y debilidades en los equipos u Organismos para asistir la toma de decisiones consecuentes

Resulta necesario para ello, incorporar información e impulsar un Programa de relevamiento cualitativo sobre la percepción, en su dimensión organizacional, social, de opiniones, expectativas, valores, demandas, aspiraciones, etc., de los trabajadores en los distintos organismos judiciales.

Propuesta y justificación

Objetivo general

El objetivo primordial es implementar un Programa para el “*monitoreo sistemático del clima laborala fin de evaluar el grado de satisfacción y motivación, proponiendo e implementando acciones de mejora...*”, conforme lo establece el Acuerdo Plenario N°4300/15 Anexo I inc. 3 como parte de misiones y funciones a la Oficina de Relaciones Laborales y Gestión del Trabajo dependiente de la Administración General del Superior Tribunal de Justicia.

El relevamiento tiene:

a) **Objetivos específicos**

- Registrar, cuantificar y evaluar las percepciones u opiniones compartidas que los integrantes de la judicatura tienen de las distintas dimensiones que conforman el clima laboral.
- Describir e identificar fortalezas, puntos de mejora y áreas de riesgo para cada grupo de integrantes.
- Conocer y establecer el índice de satisfacción (ISL).
- Propiciar líneas de abordajes para quienes desarrollan acciones de Fortalecimiento y mejora Organizacional.
- Disponer y abrir un canal de comunicación y participación directa en todo el Poder Judicial.

b) **Metodología propuesta**

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

Ámbito: En todas las Circunscripciones Judiciales y todos los integrantes de planta permanente y contratada de los Organismos de la judicatura.

Se incluyen factores para contar con muestras por circunscripción, fuero y grado en el escalafón (Magistrados, Secretarios y Funcionarios, Empleados, técnicos y Personal Maestranza).

Universo: 1087 encuestados de planta permanente y 63 de planta temporal. Total; 1150 encuestados en siete (7) Circunscripciones Judiciales.

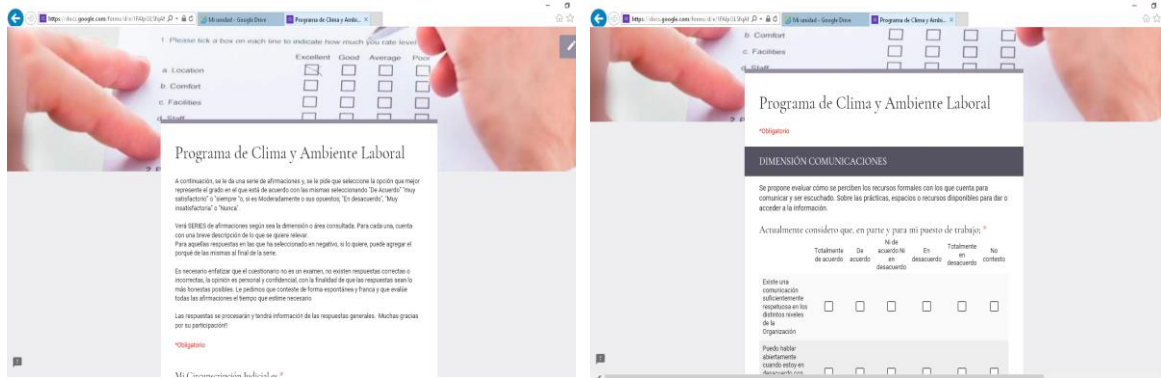
Temporalidad:

Un **relevamiento general**, a todos los integrantes de la Judicatura, se habilitará una vez al año. Será reiterado cada año para observar la evolución de las situaciones, así como, el grado de participación de las personas en la mejora.

El **relevamiento por Organismo** se realizará coordinado de manera progresiva hasta completar todos los grupos y Circunscripciones Judiciales.

c) **Modalidad de relevamiento**

- Se enviará una comunicación general para informar de los objetivos y el procedimiento.
- Se habilitará la Encuesta online por un tiempo determinado para ser contestada por todos de manera simultánea, autoadministrada y anónima.
- Habrá acceso desde un link en el Sitio Web institucional y podrán participar desde cualquier navegador de internet y horario.
- Se hará un instructivo online y habilitará un contacto directo con la Oficina de Relaciones Laborales y Gestión del Trabajo, con carácter de Mesa de Ayuda.
- La Encuesta tendrá mayormente afirmaciones cerradas por lo que se presume demandará un máximo de 40 minutos en resolverla.
- Para la instancia de estudio por Organismo se entregará un código de identificación.



Síntesis del enfoque teórico y dimensiones del clima laboral

Una de las particularidades del concepto de Clima laboral es la diversidad de elementos, causas o dimensiones que lo componen. Estos, se vinculan entre sí, forman percepción u opinión y finalmente confluyen a un sentimiento de satisfacción o insatisfacción. Por tanto; la decisión y el diseño de los componentes que se incluyen en la encuesta es determinante.

Para el presente Programa los componentes serán agrupados y nombrados Dimensiones.

El Programa de Encuesta de Clima Laboral que se propone se orienta a relevar la percepción, opinión y vivencia directa de cada encuestado en ocho (8) Dimensiones.

Se presentarán en la encuesta como Secciones

Las Dimensiones

1. DEL PUESTO DE TRABAJO: Se refiere a como se percibe o valora las funciones y responsabilidades, la organización y carga de trabajo, los procesos de planificación y cambio y, las particularidades de cada área de actuación.
2. DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS: Se propone evaluar cómo se perciben los recursos formales con los que cuenta para comunicar y ser escuchado. Sobre la política de comunicaciones o recursos de acceso a la información.
3. DE LAS RELACIONES: se refiere a como se experimentan las relaciones institucionales, jerárquicas e interpersonales, de coordinación y cooperación, la apreciación del estilo de liderazgo. Las cualidades y capacidad para resolver los problemas y conflictos. El impacto de la relación con los operadores y el ciudadano.
4. DEL DESARROLLO Y CAPACITACION JUDICIAL Se registra la experiencia respecto al perfeccionamiento, progreso y carrera judicial experimentado. Su percepción de las modalidades y prácticas en materia de ingresos, jerarquizaciones, oferta de capacitación y oportunidades de desarrollo interno.
5. DE LOS RECURSOS Y CONDICIONES: Se propone evaluar la disposición y acceso a los recursos materiales y técnicos suficientes. El ambiente físico, condiciones higiénicas y de seguridad, así como los factores que pueden afectarlo
6. DE LAS NORMAS Y REGLAMENTOS: Se registra la opinión sobre la cantidad y calidad de regulaciones internas en materia de deberes y derechos, disciplina general y cuidado del bienestar personal e institucional.
7. LA FUNCION PUBLICA: La apreciación que tiene sobre el Rol e imagen de Magistrado, Funcionario y Empleado Público. El grado de compromiso manifestado y el que evidencia en la Organización.
8. LA SATISFACCION Y BIENESTAR: El grado de sentimiento de satisfacción o insatisfacción con su propio trabajo, de la retroalimentación recibida o esperada, sus expectativas o deseo de cambio, de movilidad, traslado, rotación hacia otros puestos, u Organismos judiciales o actividad privada.

Asimismo, resulta necesario establecer el peso o relevancia de dichas Dimensiones en cada Organismo o grupo de encuestados.

La relevancia se obtendrá como un agregado, en la misma Encuesta.

Se le pedirá al encuestado que indique, ordenando de 1 a 8, qué tan importante sería enfocar el trabajo en cada una de las Dimensiones relevadas, de acuerdo a lo que se percibe que es necesario mejorar en la prestación actual del servicio en su Organismo.

Su relevamiento permitirá elaborar diferentes cuadrantes que ordenan las dimensiones de acuerdo a su grado de coherencia, entre las expectativas y prioridades de gestión.

Por ejemplo:

A) Si para el conjunto de integrantes del grupo encuestado **la Dimensión “Puesto de Trabajo”** y sus componentes, **resultan de PESO ALTO y**, del relevamiento **surge** que la percepción de satisfacción en dicha dimensión es **de PROMEDIO MUY BAJO** se interpreta como en zona de **RIESGO** que debe ser tratada de manera crítica o como prioridad.

Para ello, se identificarán los componentes críticos y recomendará la planificación e implementación de acciones de mejora específica.

B) Del mismo modo, si el relevamiento registrara **RESPUESTAS POSITIVAS** colectivas **en la Dimensión “Normas y Reglamentos” CON PESO ALTO, para el Organismo**, dicha correlación es tomada **como FORTALEZA** y una oportunidad para su fortalecimiento. La presencia de dimensiones valoradas como fortaleza es interpretada de manera positiva para el clima laboral.

Ejemplo de cuadrante;

	Oportunidad de Mejora (Zona de riesgo)	Fortalezas (zona positiva)
PESO ALTO (Sobre el promedio)	Intervención crítica . PUESTO DE TRABAJO	. NORMAS Y REGLAMENTOS Acciones de Fortalecimiento
PESO BAJO (Bajo del promedio)	Intervención preventiva	Acciones de retroalimentación
	Evaluaciones Negativas (Bajo del promedio)	Evaluaciones positivas (sobre el promedio)

Las Afirmaciones

Según cada dimensión, se prepararán afirmaciones que reflejen las experiencias o comportamientos que mejor representen un buen clima laboral.

Dichas afirmaciones son aplicadas a la Encuesta para que los encuestados expresen su grado de acuerdo o desacuerdo o establezcan frecuencia de manifestación.

Ejemplo de Afirmaciones:

- La comunicación entre los miembros del equipo de trabajo es suficientemente respetuosa.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No opino
-----------------------	------------	---------------	-------------------	----------

- En este Organismo tener un muy buen desempeño y capacitación son elementos indispensables para acceder a los mejores cargos y categorías.

Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	No opino
---------	----------------	---------------	-------	----------

- La cantidad de trabajo que tengo asignada/o me permite cumplirlo con la calidad necesaria.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No opino
-----------------------	------------	---------------	-------------------	----------

Se cree favorable incluir una pregunta abierta, no obligatoria, que permita al encuestado que valora negativamente (por ejemplo, nunca o muy en desacuerdo) aclarar resumidamente el porqué de su/s ponderación/es.

Modelo de análisis

Para el análisis de los datos se aplicará una escala psicométrica comúnmente utilizada en encuestas para la investigación en ciencias sociales.

Para la medida del Clima Laboral, se establecerá una gradación progresiva con puntajes altos, medios, bajos y neutros, a fin de ponderar las respuestas según reflejen entre muy bueno o muy malo clima laboral.

Se tomarán promedios de evaluaciones positivas, promedio de negativas de cada Organismos Judicial y sus netos para obtener el promedio general entre todos los Organismos de la judicatura.

Se establecerá un índice de satisfacción general que se obtiene de promedio general de las evaluaciones en la Dimensión 8, específica.



Procesamiento de los datos

- Se realizará el registro, análisis, elaboración de informes y cuadros estadísticos.
- Se identificarán los datos de dimensiones con fortalezas, áreas críticas o de riesgo a fin de informar y sugerir acciones específicas.
- Se definirá el índice de satisfacción general.
- Se comunicarán los resultados del relevamiento a todo el personal.
- Para los estudios de Clima por Organismo la información será reservada y exclusiva al participante. Esta gestión puede llevarla a cabo el Responsable del Organismo solo o con asistencia de la Oficina de Relaciones Laborales y Gestión del Trabajo.
- Sobre los indicadores que se encuentren dentro del cuadrante de oportunidad de mejora, aquellos con evaluaciones de intervención crítica, por riesgo e intervención preventiva se realizará informe con derivación al Organismo competente, como ser; el Cuerpo Médico Forense, Secretaría de Planificación y Gestión, Recursos Humanos u Oficina de la Mujer.

Recursos y costos del Programa

Se requerirán viáticos para traslado a cada Circunscripción Judicial en la instancia de relevamiento por Organismos.

Responsables y participaciones

Se solicitará el apoyo del Superior Tribunal de Justicia estableciendo el Programa como de interés institucional, para lo cual se elabora un Acuerdo Plenario y elevarán informes con avances y seguimiento de los procesos.

Se solicitará la asistencia técnica de la Secretaría de informática jurídica y a la Secretaría de Planificación y Gestión.

La oficina de Relaciones Laborales será la responsable y operadora del Programa de monitoreo del Clima Laboral y de la Encuesta, conforme lo establece para sus funciones el Acuerdo Plenario N° 4300/16 STJ.