

Informe de Encuesta de Clima y Ambiente Laboral Organismos de Judicatura 2019



RAWSON, PCIA DEL CHUBUT

Lic. Martina Angela Sanguinetti

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

INDICE

I – Generalidades de la Encuesta de Clima y Ambiente Laboral.....	3
I.1 Metodología	
I.2 Muestra	
I.3 Participación	
II – Descripción de los resultados	7
II.1. Distribución de las respuestas del total de Dimensiones	
II.2 Distribución según respuestas positivas y negativas	
II.3.Distribución según Dimensiones específicas	
II.3. a) Dimensión Puesto de Trabajo	
II.3. a1) DPT Mesas de Entradas Judiciales – Atención Directa Usuarios	
II.3.a.2) DPT Fueros o Actividades no jurisdiccionales	
II.3.a3) DPT Cantidad de Trabajos Vs Personal	
II.3. b) Dimensión Comunicaciones	
II.3. c) Dimensión Relaciones jerarquicas e Interpersonales	
II.3. d) Dimensión Capacitación y Desarrollo Judicial	
II.3. f) Dimensión Normas y Reglamentos	
II.3.g) Dimensión Recursos y Condiciones	
II.3.h) Dimensión Función Pública	
II.3.i) Dimensión Bienestar	
II.4. Indice de Satisfacción Laboral	
III - Analisis del clima y Ambiente Laboral	16
III. 1 Metodología del Modelo	
III. 2. Analisis de los datos según modelo propuesto	
III.2 a) Cuadrante de acciones de Fortalecimiento	
III.2 b) Cuadrante de Intervención para Retroalimentación	
III.2 c) Cuadrante de Intervención Prevención	
III.2 d) Cuadrante de Intervención Crítica	
IV.- Planes y Acciones	21



I. Generalidades de la Encuesta

El presente informe resulta del procesamiento de los datos obtenidos en la **Encuesta de Clima y Ambiente Laboral** aplicada en Diciembre de 2019 a todo el Personal, mediante Acuerdo Plenario N° 4814/19.

Se enmarca en el Programa Permanente de Relevamiento del Clima y Ambiente Laboral para Organismos de la Judicatura de la Provincia del Chubut.

El Programa concibe al Clima como el conjunto de percepciones que tiene el Personal sobre las características que determinan su ambiente de trabajo y que influyen sobre su comportamiento.

Dicha Encuesta, fue diseñada con el objetivo de monitorear de manera sistemática las características, relevar su impacto y medir el grado de satisfacción del Personal.

Es el proceso de consulta Institucional y de autoobservación que realiza el Personal sobre su propia experiencia Laboral.

I.1. Metodología

Instrumento: Encuesta de carácter anónima con un formulario agrupado y autoadministrado.

Fecha de relevamiento: durante 30 días en el mes de Diciembre 2019

Dimensiones o componentes evaluados: El Puesto de Trabajo, su especificidad y cantidad. Y en particular, definidas para puestos con atención directa a usuarios (Mesas de Entradas judiciales). Las Comunicaciones, Las Relaciones jerarquicas e institucionales, el Desarrollo de carrera judicial, las Normas y Reglamentos, los Recursos Materiales, la Función Publica y el Bienestar personal.

Cada Dimensión contiene un grupo de 4 o 5 afirmaciones positivas, de un total de 36.

Medidas : Se indicaron para cada afirmación escalas progresivas, con altas ponderadas de 5 puntos a bajas con 1 punto. Se incluyó la opción de no contesto, considerándola como nula (0) para la valoración. *Totalmente de Acuerdo (5), De acuerdo (4), Muy satisfactoria (5), satisfactoria (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo(1), No satisfactoria (2) Muy insatisfactoria(1).*

Para el índice de satisfacción (IS) se estableció tres niveles “*Si, me siento satisfecho/o (4), No tan satisfecho/o como quisiera (3) y no me siento satisfecho/o (2).*”

Además, se requirió al encuestado que valore cada una de las Dimensiones relevadas y ordene de 1 a 8, de acuerdo a lo que percibe en importancia que es necesario mejorar en la prestación próxima del servicio en su Organismo. Dicha valoración se tomó como expectativa y a fin de crear una Matriz de Percepción/Importancia .

Procesamiento de los datos

Todas las respuestas positivas: Se tomó el porcentaje de respuestas; *totalmente de acuerdo, de acuerdo, satisfactoria, n muy satisfactoria y si me siento satisfecho.*

Todas las respuestas negativas: se tomó el porcentaje de respuestas; *totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, insatisfactoria, muy insatisfactoria y no me siento satisfecho/o.*

Índice de Satisfacción (IS): que se obtiene del promedio de las valoraciones obtenidas en la afirmación N° 36. La cual refiere a, cuan satisfecho esta el Personal respecto a todas las condiciones que fueron contenidas en las distintas Dimensiones.

Matriz: Los resultados obtenidos en cada dimensión relevada, y su ponderación sobre importancia de cada una, se vuelcan en la Matriz Percepción/Importancia, en la cual cada una de las dimensiones encuadra en cuatro categorías posibles: Fortalezas, para retroalimentación, Para prevención y de intervención crítica.

I.2. Muestra

La planta de Personal que se tomó como muestra, considerando personal permanente, profesionales técnicos contratados y practicantes universitarios, es de 1173 al 31 de diciembre de 2019. *1 .

La misma se integra con:

95	Magistrados
342	Secretarias/os y Funcionaria/os
592	Empleadas/os Administrativos
62	Empleadas/os Operativos o Maestranzas
82	Practicantes Universitarios y Profesionales contratados

I.3. Participación

De un total de 1173 habilitados, se registraron 230 encuestados, representando el **19,60 % de participación**.

La distribución puede verse en los siguientes cuadros desagregados por grupos de cargos; circunscripciones Judiciales y Fueros ó ambito de actividad

Participantes del total de Personal habilitado por Fuero o actividad

Grupo de cargos	Fueros o actividad					Total	% Participación
	Penal	Civil, C, L, Ejecución	Familia	Justicia de paz	Otros organismos		
Magistrados	11	6	0	0	0	17	17,89
Secretarias/os y Funcionarias/os	20	16	18	4	36	94	27,49
Empleadas/os Administrativos	33	36	10	5	33	117	19,76
Empleadas/os Maestranzas	1	0	0	1	0	2	3,22
Totales	65	58	28	10	69	230	19,60

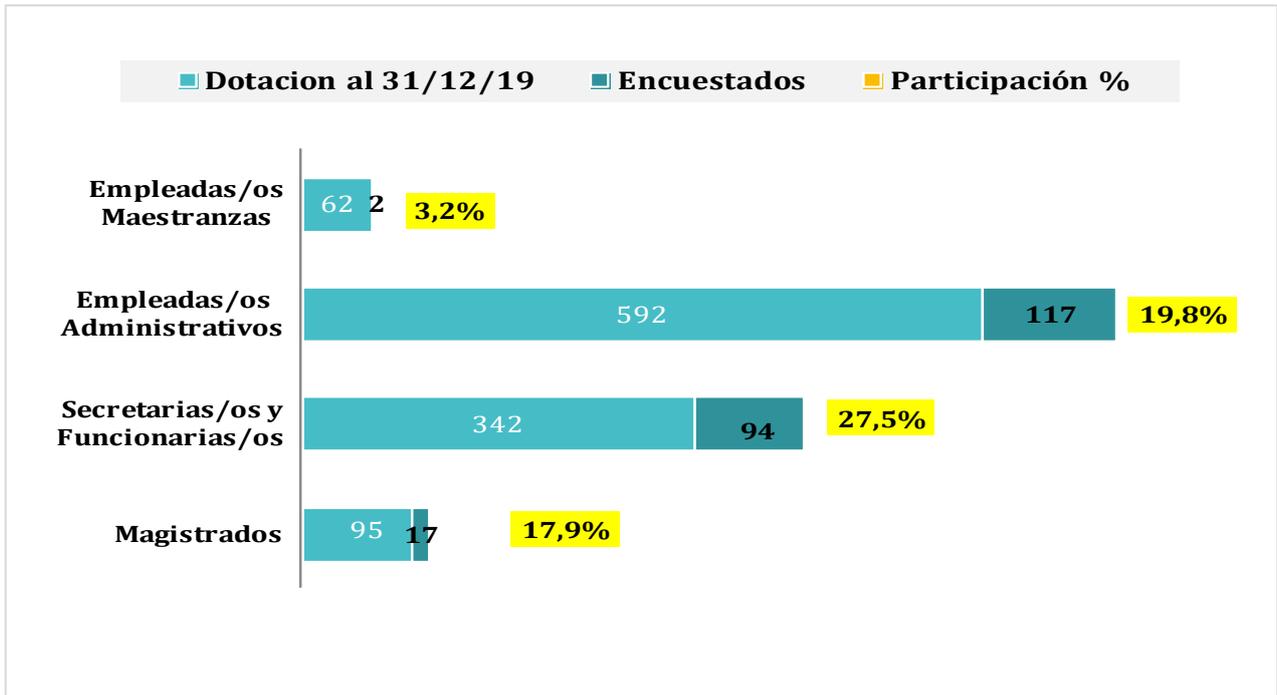


Mayor representación (27,5%) del grupo de Secretarias/os y Funcionarias/os

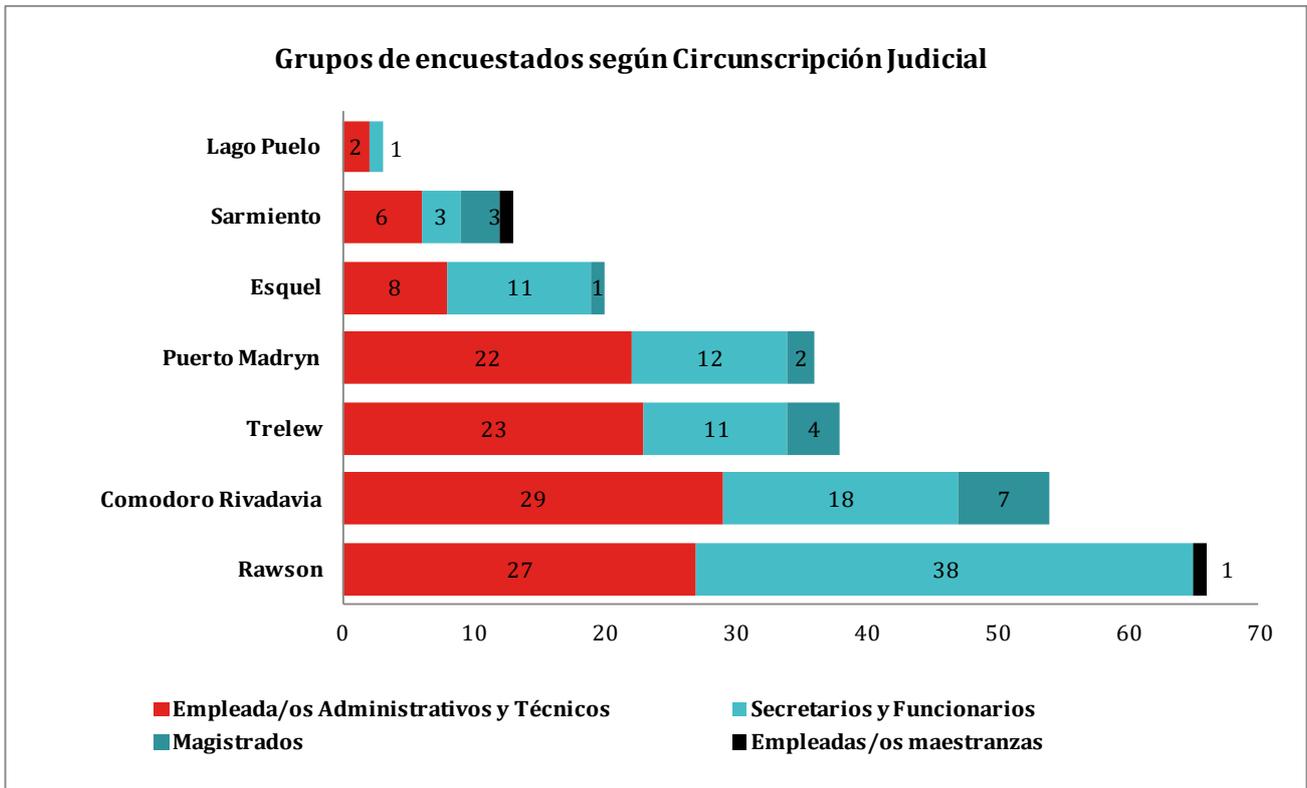


Menor participación (3,2%) del grupo de Empleadas/os Maestranzas

¹ dato extraído del Informe Anual de Estadísticas - Dirección de Estadísticas - SPyG - STJ



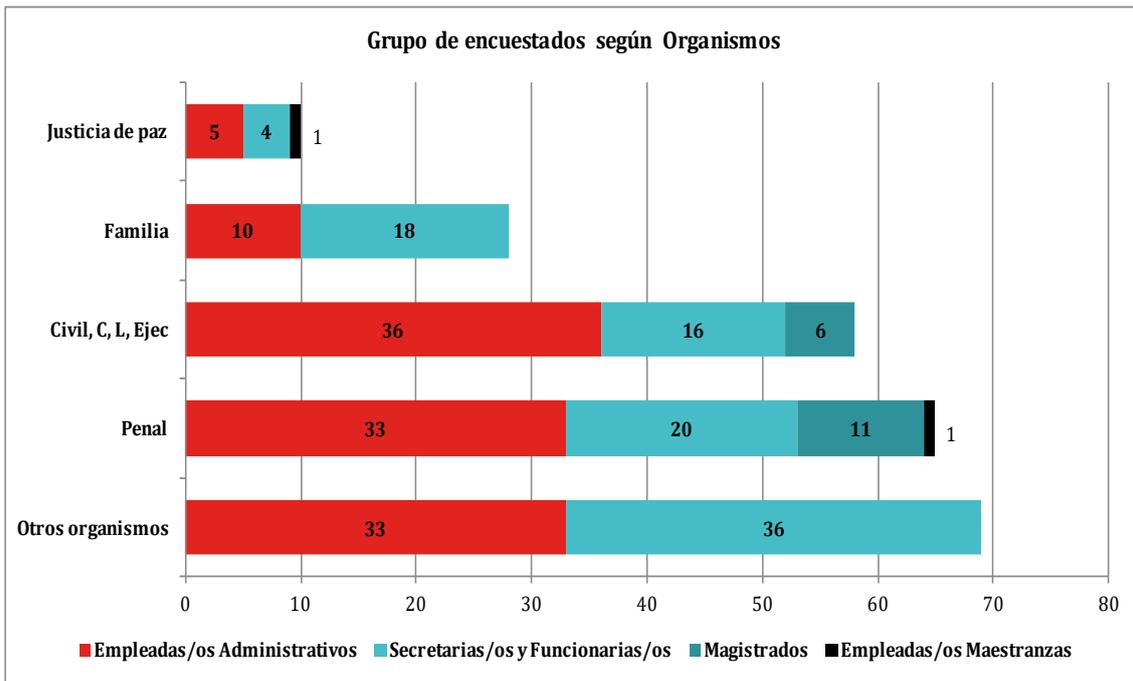
Numero de participantes según su Organismo Judicial y grupo de cargos



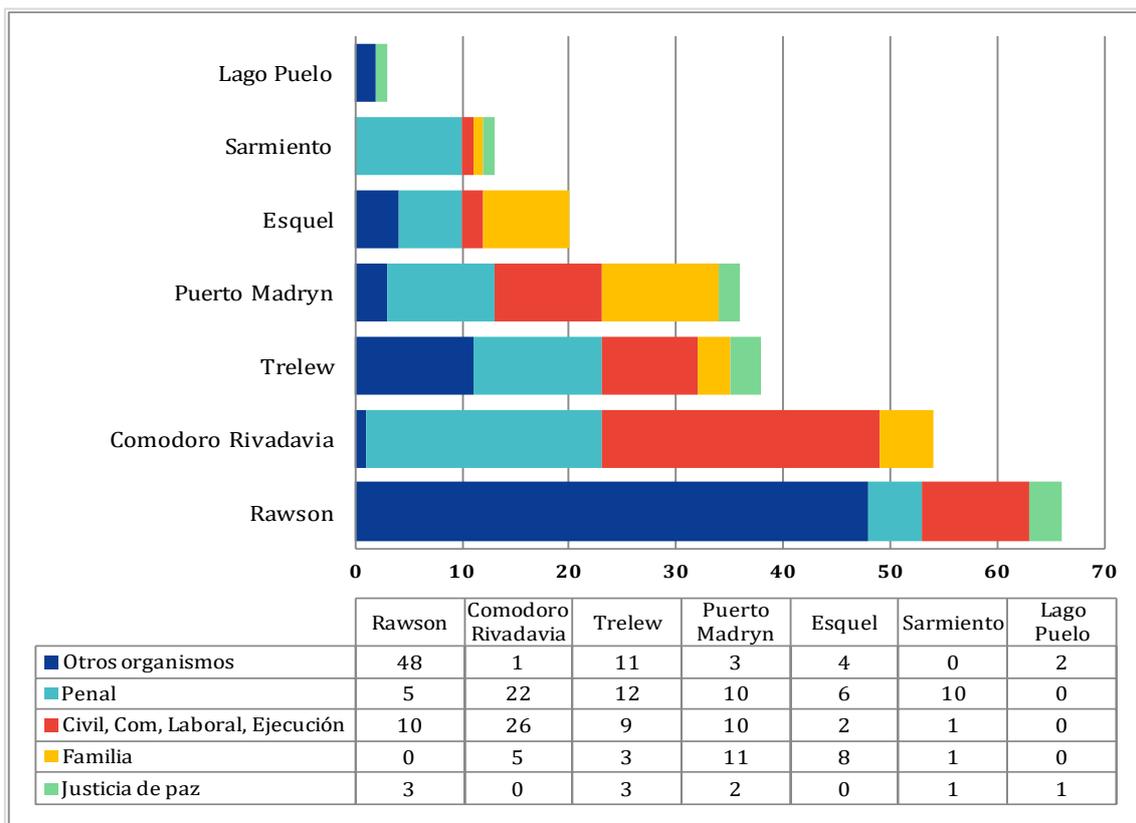
Mayor participación de encuestados de Rawson(28,7%) y Comodoro Rivadavia (23,5%).



Menor participación en Cricunscripciones:1,3% Lago Puelo, 8,7% Esquel y 5,7% Sarmiento



Participantes según Circunscripción Judicial y Fuero o actividad



Según Fuero o actividad se cuentan mas participantes del Fuero Penal (28,2%) y, los agrupados de Otros Organismos o ambitos no jurisdiccionales (30%).

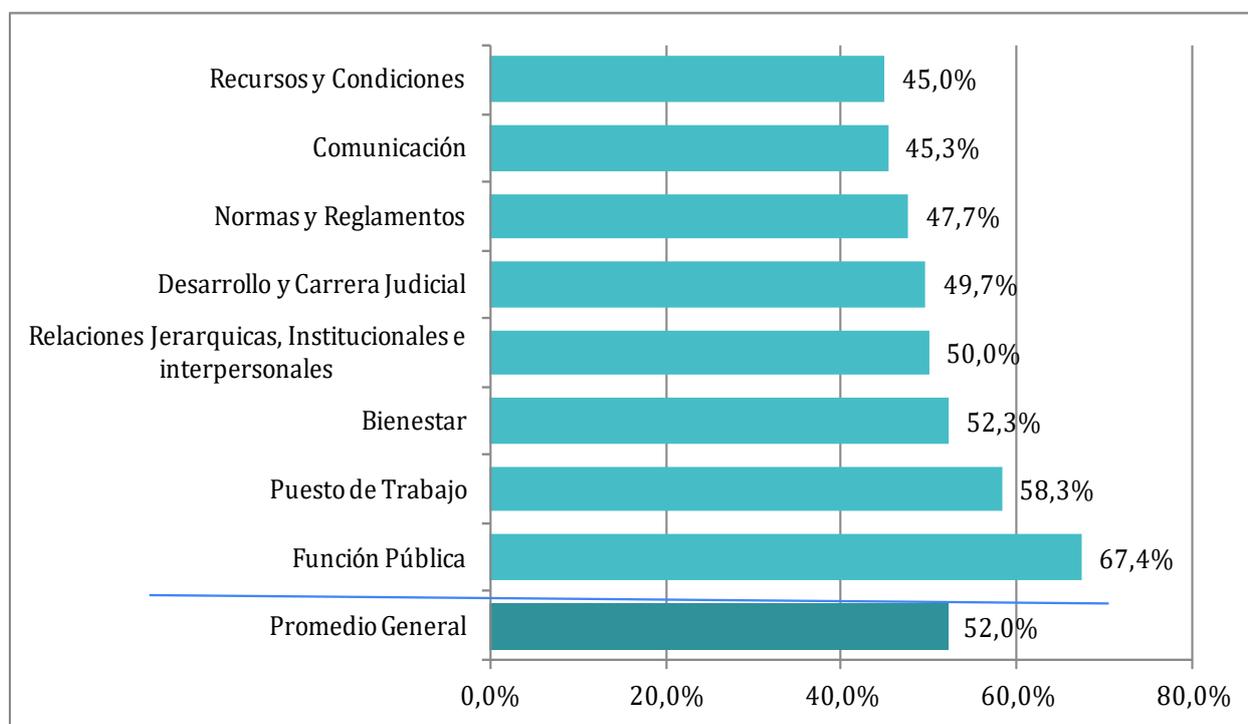


II. Descripción de los resultados

A continuación se presentan los datos procesados de la Encuesta de Clima y Ambiente Laboral.

II.1 Percepción según Dimensiones evaluadas

Se muestra del total de respuestas para cada grupo de preguntas en sus Dimensiones, solo la suma de respuestas valoradas positivas; “de acuerdo y Totalmente de acuerdo”. **Con un promedio de 52% general.**



Las mejores percibidas: **Función Pública (67,4%), Puesto de Trabajo (60,5%) y Bienestar (52,3%)**



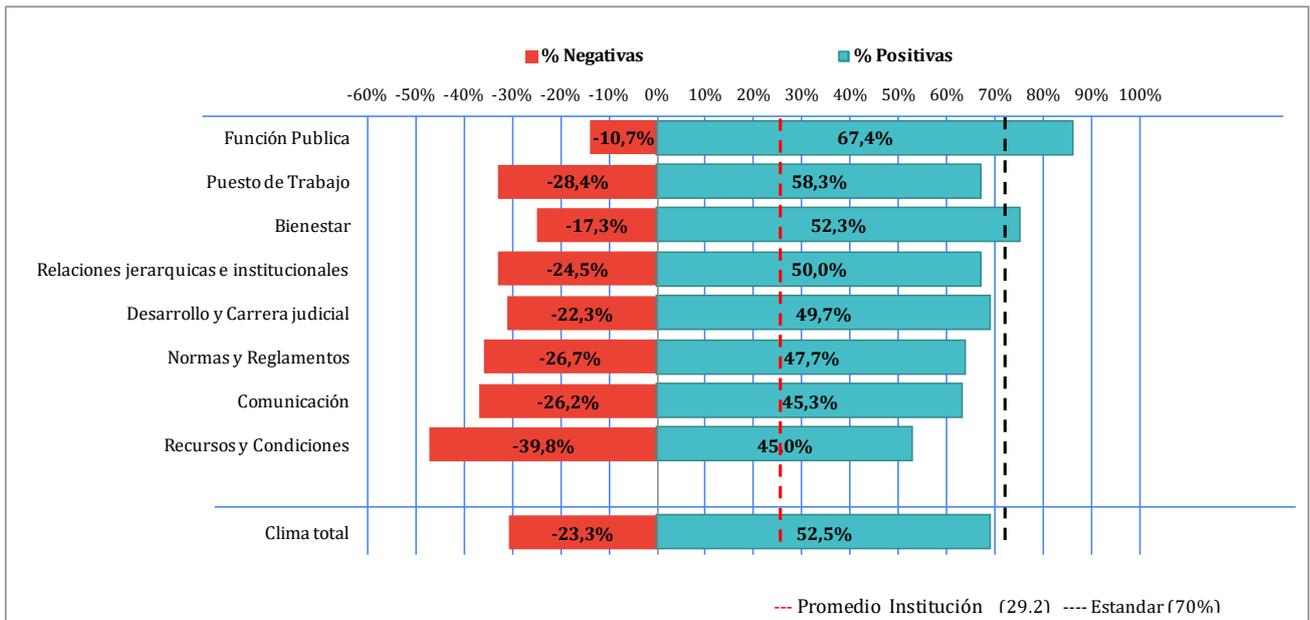
Las peores: **Recursos y Condiciones (45,9), Comunicaciones (45,3) y Normas y Reglamentos (47,7)**

II.2. Distribución según valoraciones positivas y negativas

Para conformar el Clima y Ambiente Laboral Total, se tomó de referencia las sumatorias de valoraciones positivas y negativas de cada una de las Dimensiones medidas.

También se incluyó sus valores netos, como aquellos que resultan de la diferencia entre valores positivos y negativos. Se considera con ello, un Promedio de la Institución Judicial con la media de los puntajes netos de todas las Dimensiones (29,2)

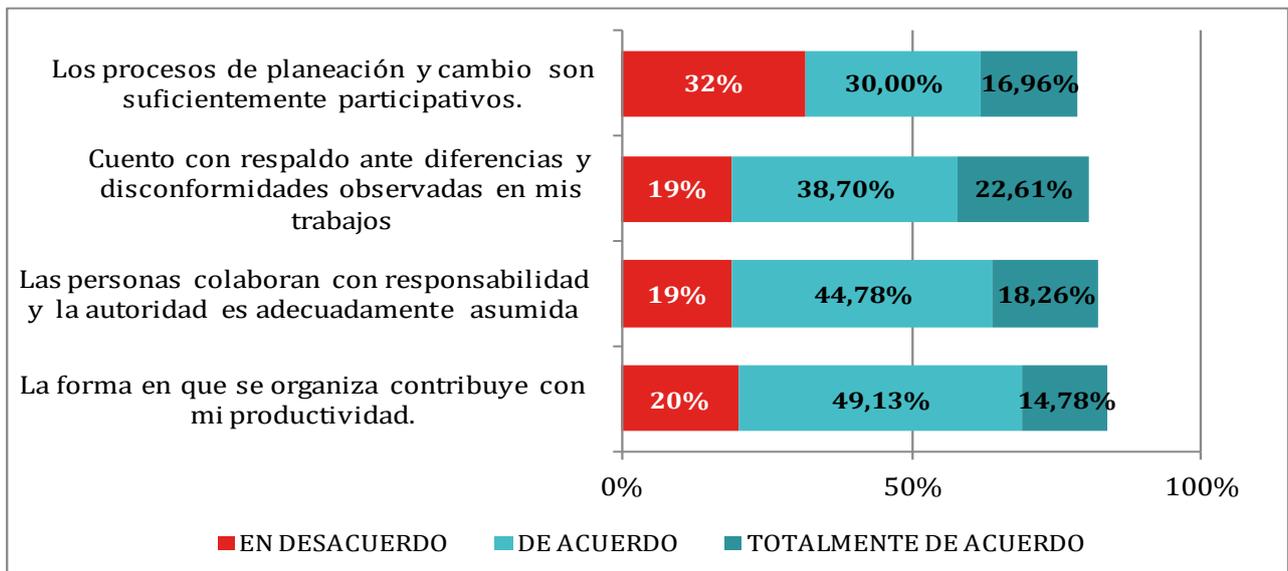
Se indica a modo de referencia, un Estándar deseable de 70 puntos positivos, conforme recomiendan los estudios organizacionales para identificar dimensiones con valoraciones bajas o que requieren de intervención.



Se detalla a continuación las percepciones observadas por cada una de las Dimensiones evaluadas. * En algunos cuadros se incluyeron las percepciones consideradas neutras (sin valor) para el Índice de Clima Laboral, los puntos “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” con el fin de mostrar el impacto del porcentaje de opiniones indefinidas sobre la variable.

II.3. a) Dimensión 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.



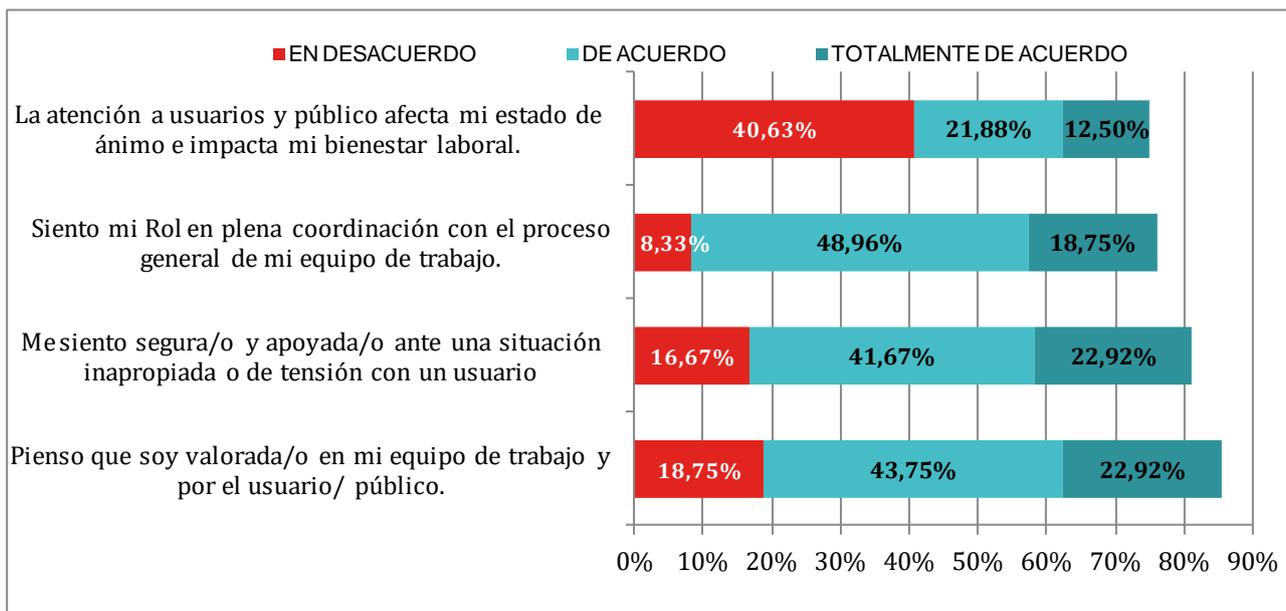
Se desagregan los datos de la **Dimensión Puesto de Trabajo**, a fin de observar las percepciones según ciertas características o factores.

Para ello, la Encuesta formuló cuatro (4) afirmaciones dirigidas al Personal con cargos de atención directa a usuarios o con tareas en Mesas de Entradas Judiciales, dos(2) para indagar percepciones según Fuero de

actuación y dos (2) para valorar cantidad de trabajos vs cantidad de personal asignado a ello. De lo registrado se detalla;

II.3.a1) Encuestados con cargos de Atención Directa a Usuarios o en Mesas de Entradas Judiciales

De un total de 96 personas que señalaron realizar dichas tareas; el 67,71% consideran su Rol en plena coordinación con el proceso general del Juzgado u Organismo, el 66,67% se conciben valoradas/os por el equipo de trabajo y por el usuario-público y 64,59 % afirmaron sentirse seguras/os ante una situación inapropiada o de tensión con un usuario.



Asimismo, como se puede observar en el cuadro, se incluyó una afirmación de relación negativa:

Resultando:

40,63%
NO ME AFECTA
 ATENCION USUARIOS O PUBLICO

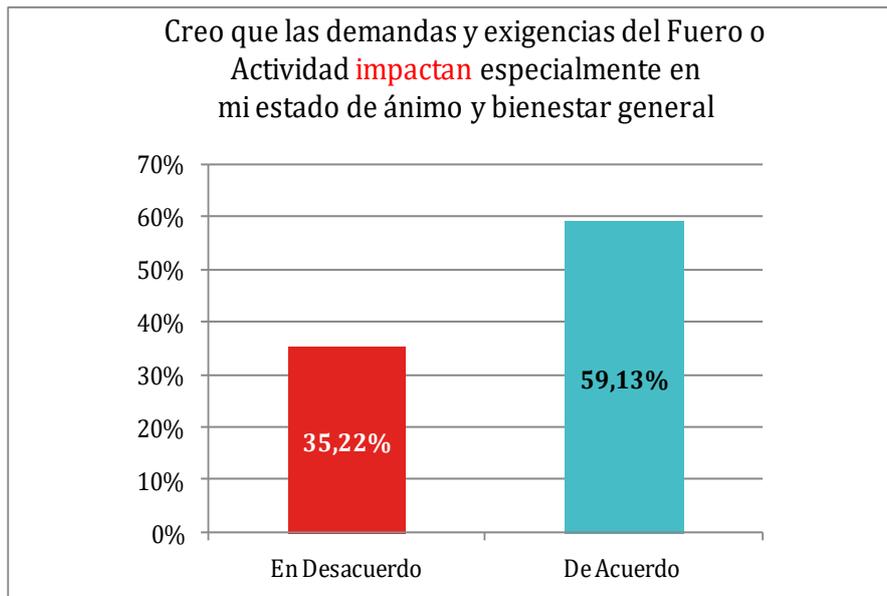
“La atención a usuarios y público **afecta** mi estado de ánimo e impacta en mi bienestar laboral”

34,38%
SI ME AFECTA
 ATENCION USUARIOS Y PUBLICO

II.3.a.2) Según el Fuero o ámbito de actuación

Respecto a las afirmaciones para esta variable, las respuestas se agrupan en:

- 157 personas (68,2% repuestas) **se identifican con los cambios y tendencias proyectadas para el Fuero o actividad**. 40 (17,4%) no se identifica, 5 (2,2%) en respuesta neutra “ni de acuerdo Ni en desacuerdo” y 28 (12,2%) personas, no contestaron.

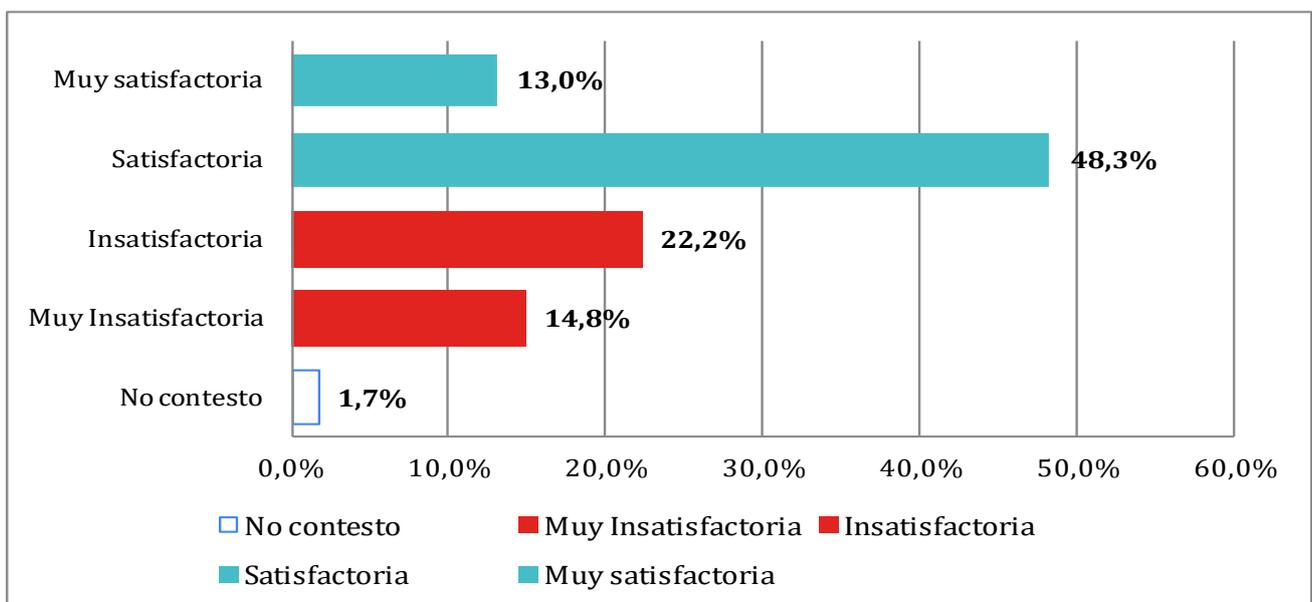


59,13%

136 encuestadas/os perciben que **el proceso en el Fuero o Actividad impacta especialmente en su estado de ánimo y bienestar general**. 81 personas (35,2%) No les impacta, 2 en respuesta neutra "ni de acuerdo Ni en desacuerdo" y 11 (4,8%) no contestaron

II.3.a3) Según la cantidad de trabajo y personal asignado

La cantidad de trabajo, ritmo y volumen exigido en relación a la cantidad de personas distribuidas se perciben en mayor medida como "satisfactoria" y "muy satisfactoria".

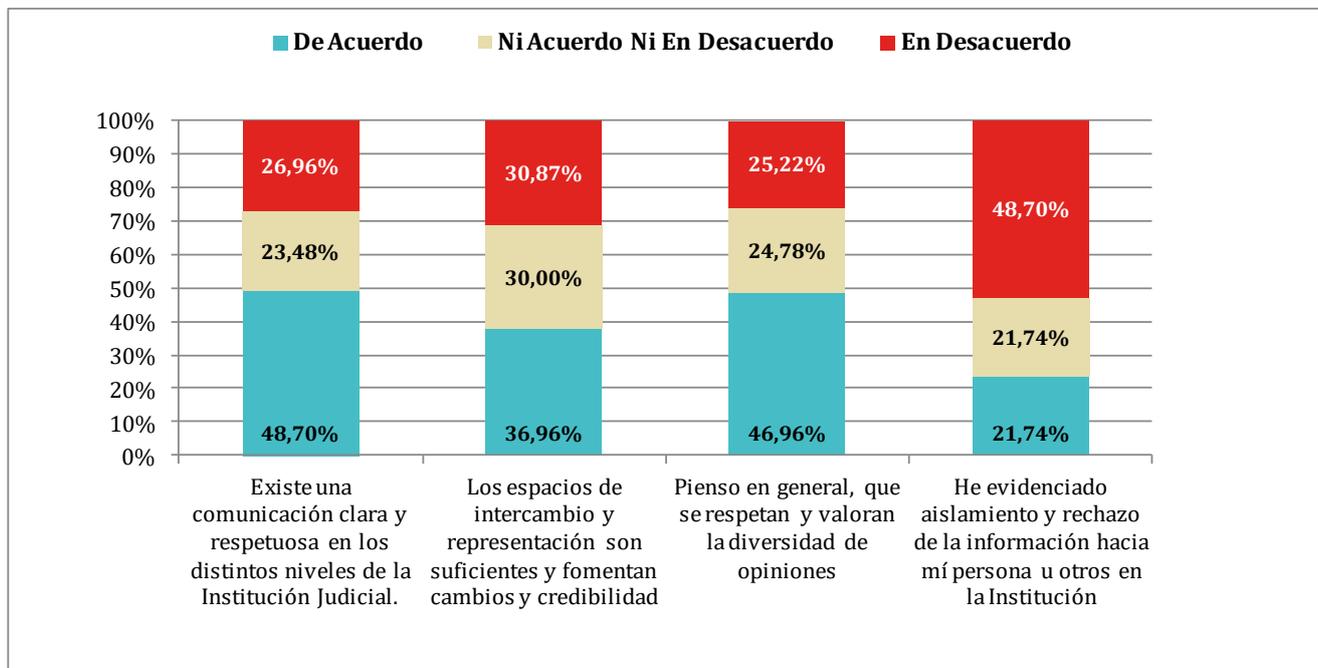


61.3%
SATISFACTORIO
MUY SATISFACTORIO
 CANTIDAD DE TRABAJO * PERSONAL ASIGNADO

II.3. b) Dimensión Comunicaciones

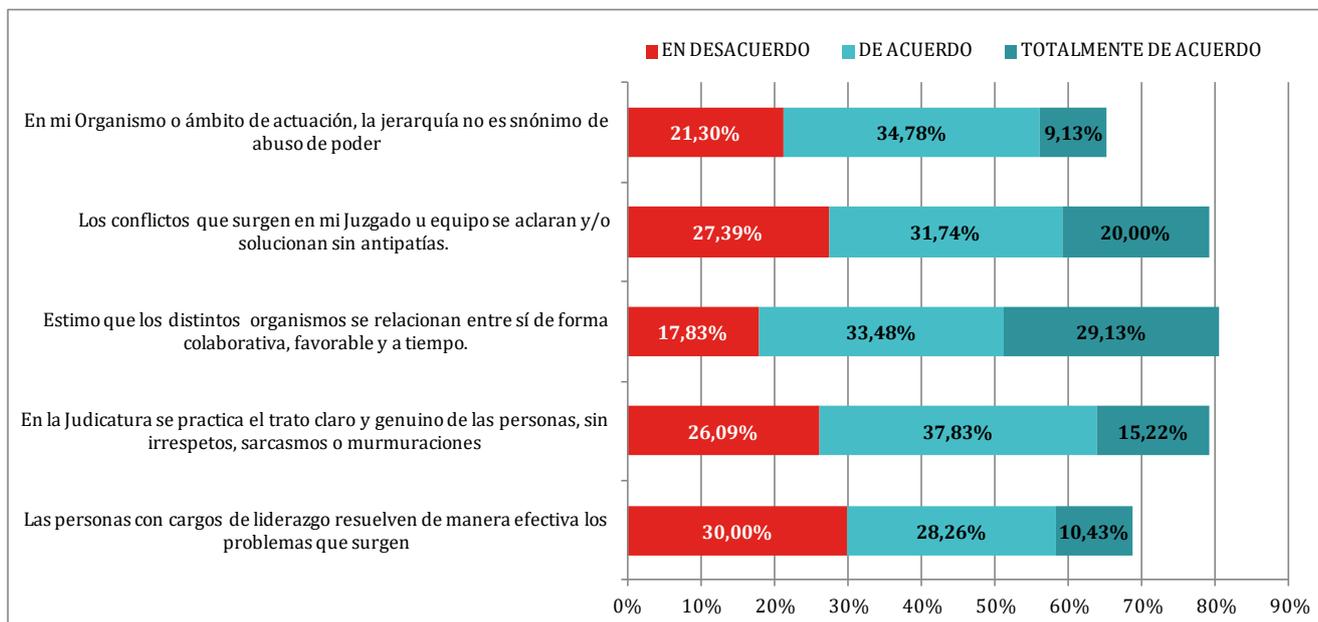
Se propone evaluar cómo se perciben los recursos formales con los que cuenta para comunicar y ser escuchado. Sobre la política de comunicaciones o recursos de acceso a la información.

Las percepciones “Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo “ no se toman para el Índice de Clima Laboral Total ni para el Índice de Satisfacción.



II.3.c) Dimensión Relaciones Jerárquicas e Institucionales

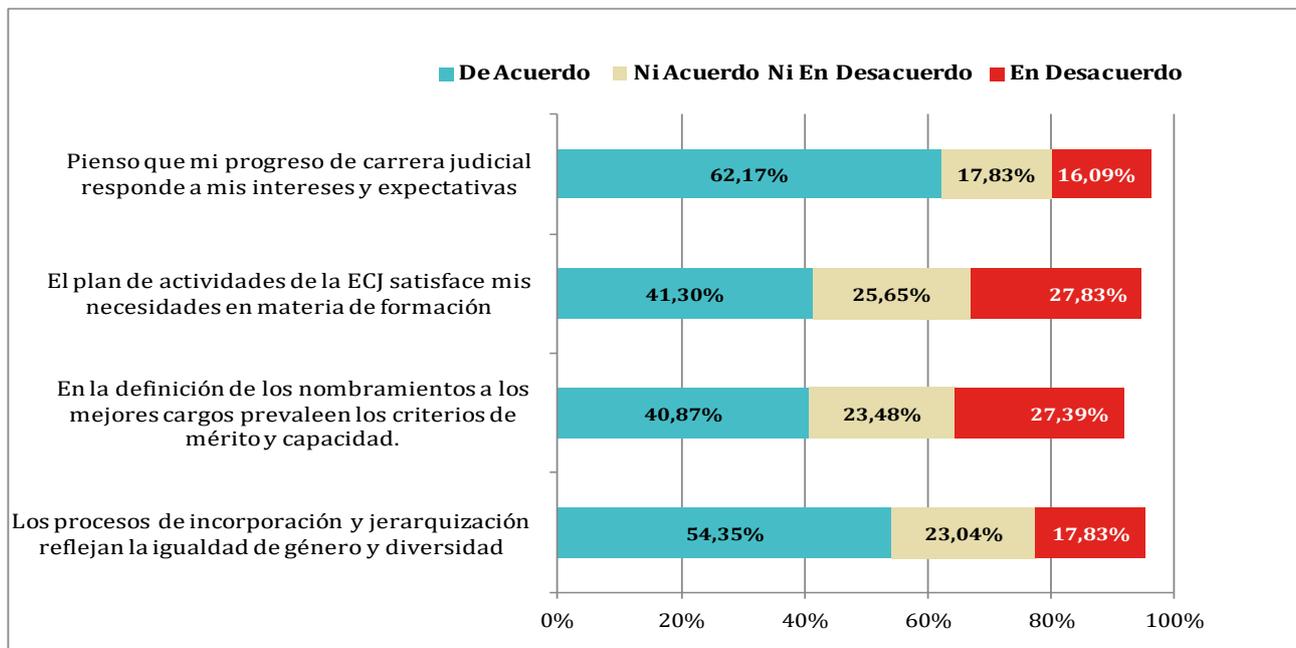
se refiere a como se experimentan las relaciones institucionales, jerárquicas e interpersonales, de coordinación y cooperación, la apreciación del estilo de liderazgo. Las cualidades y capacidad para resolver los problemas y conflictos. El impacto de la relación con los operadores y el ciudadano.



II.3.d) Dimensión Capacitación y Desarrollo judicial

Se registra la experiencia respecto al perfeccionamiento, progreso y carrera judicial. La percepción de las modalidades y prácticas en materia de ingresos, jerarquizaciones, oferta de capacitación y oportunidades de desarrollo interno.

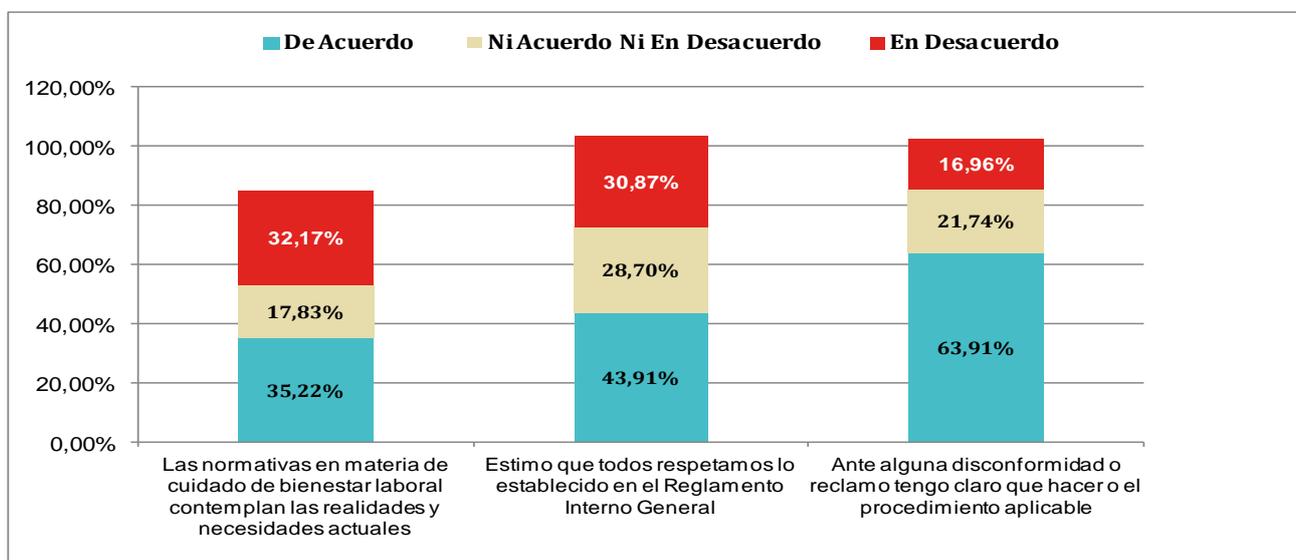
*Las percepciones “Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo “ no se toman para el Índice de Clima Laboral Total ni para el Índice de Satisfacción.



II.3.e) Dimensión Normas y Reglamentos

Se explora 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.

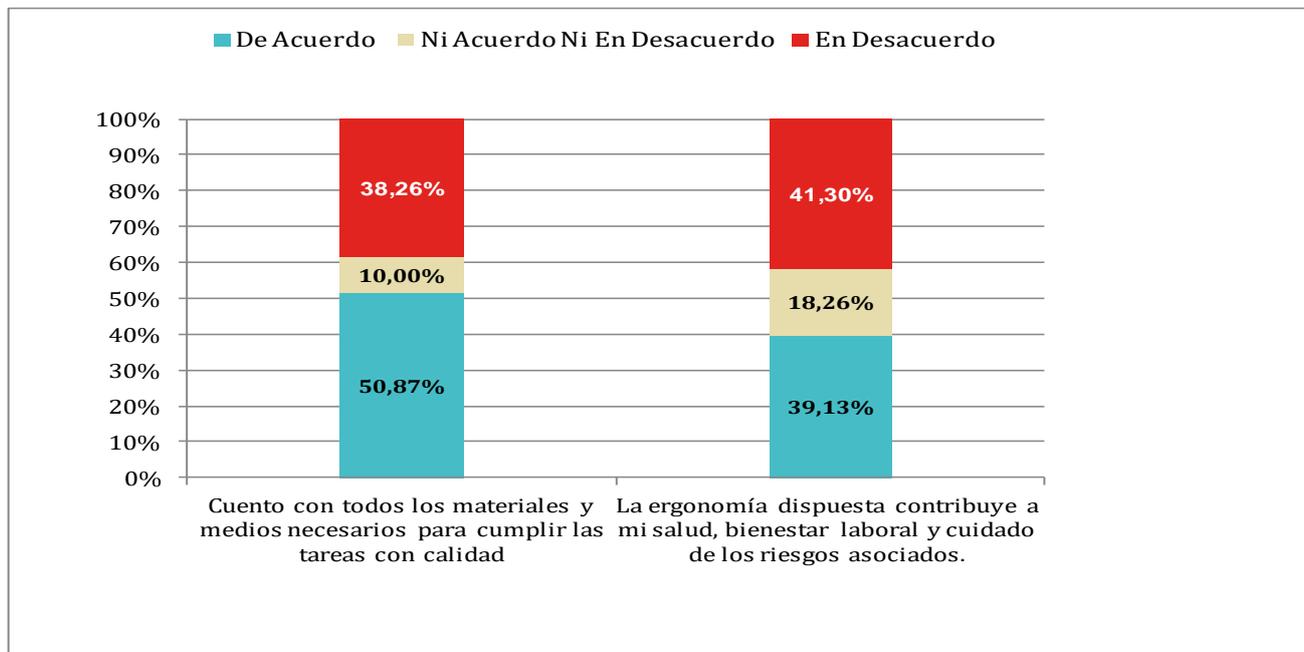
*Las percepciones “Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo “ no se toman para el Índice de Clima Laboral Total ni para el Índice de Satisfacción.



II.3.f) Dimensión Recursos y Condiciones

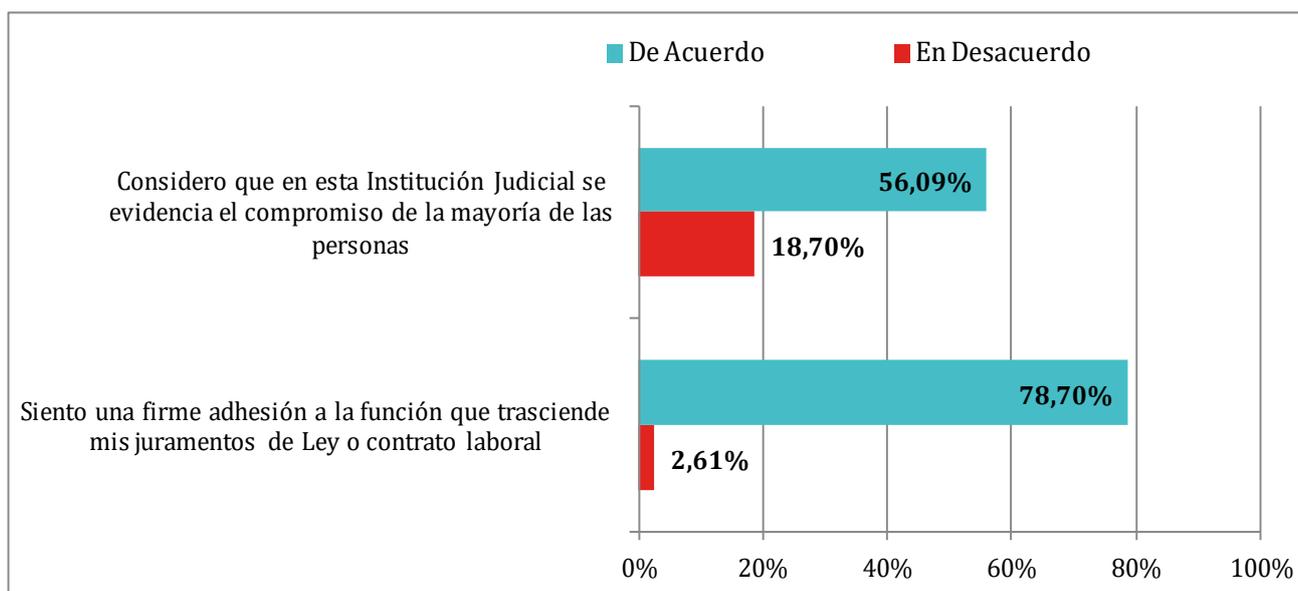
Se propone evaluar la disposición y acceso a los recursos materiales y técnicos suficientes. El ambiente físico, condiciones higiénicas y de seguridad, así como los factores que pueden afectarlo

*Las percepciones "Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo " no se toman para el Índice de Clima Laboral Total ni para el Índice de Satisfacción.



II.3.g) Dimensión Función Pública

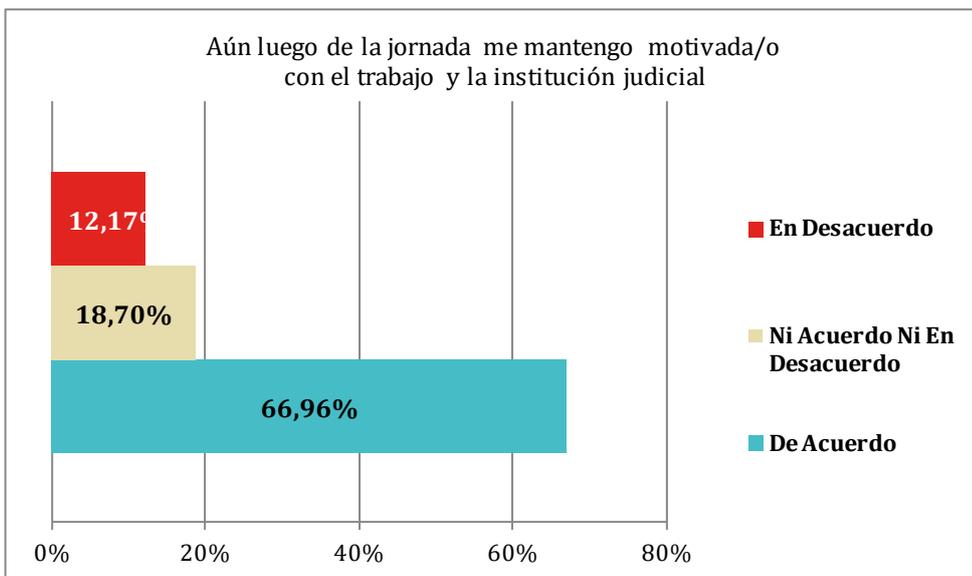
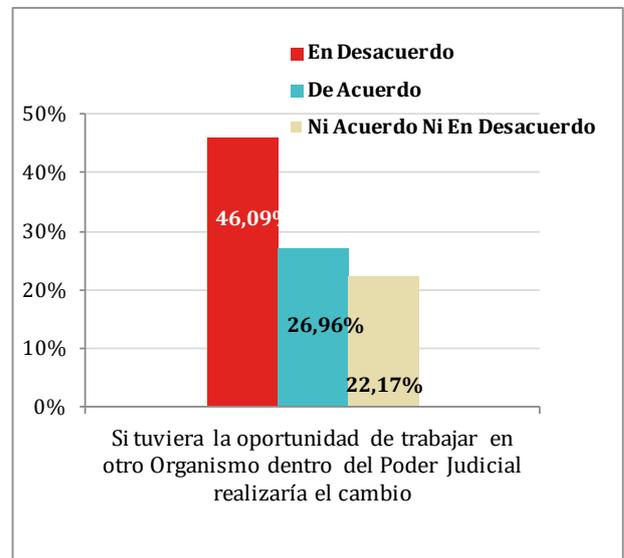
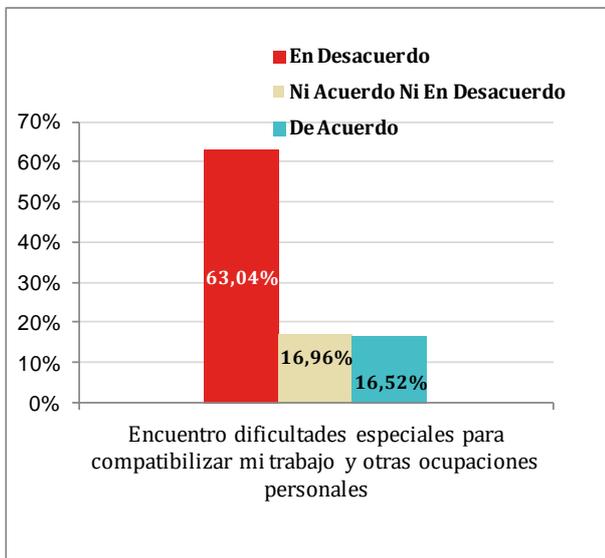
La apreciación que tiene sobre el Rol e imagen de Magistrado, Funcionario y Empleado Público. El grado de compromiso manifestado y el que evidencia en la Organización.



II.3.h) Dimensión Bienestar

El grado de sentimiento de satisfacción o insatisfacción con su propio trabajo, sus expectativas o deseo de cambio, de movilidad, traslado, rotación hacia otros puestos, u Organismos judiciales.

*Las percepciones “Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo “ no se toman para el Índice de Clima Laboral Total ni para el Índice de Satisfacción.

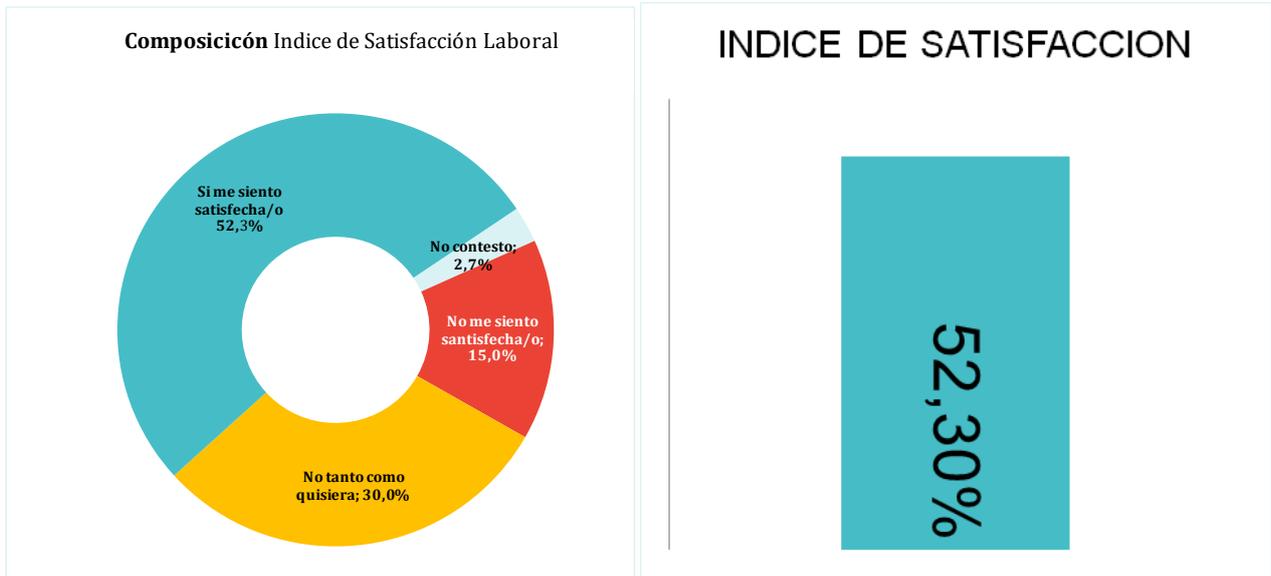


II.4. Índice de Satisfacción Laboral (ISL)

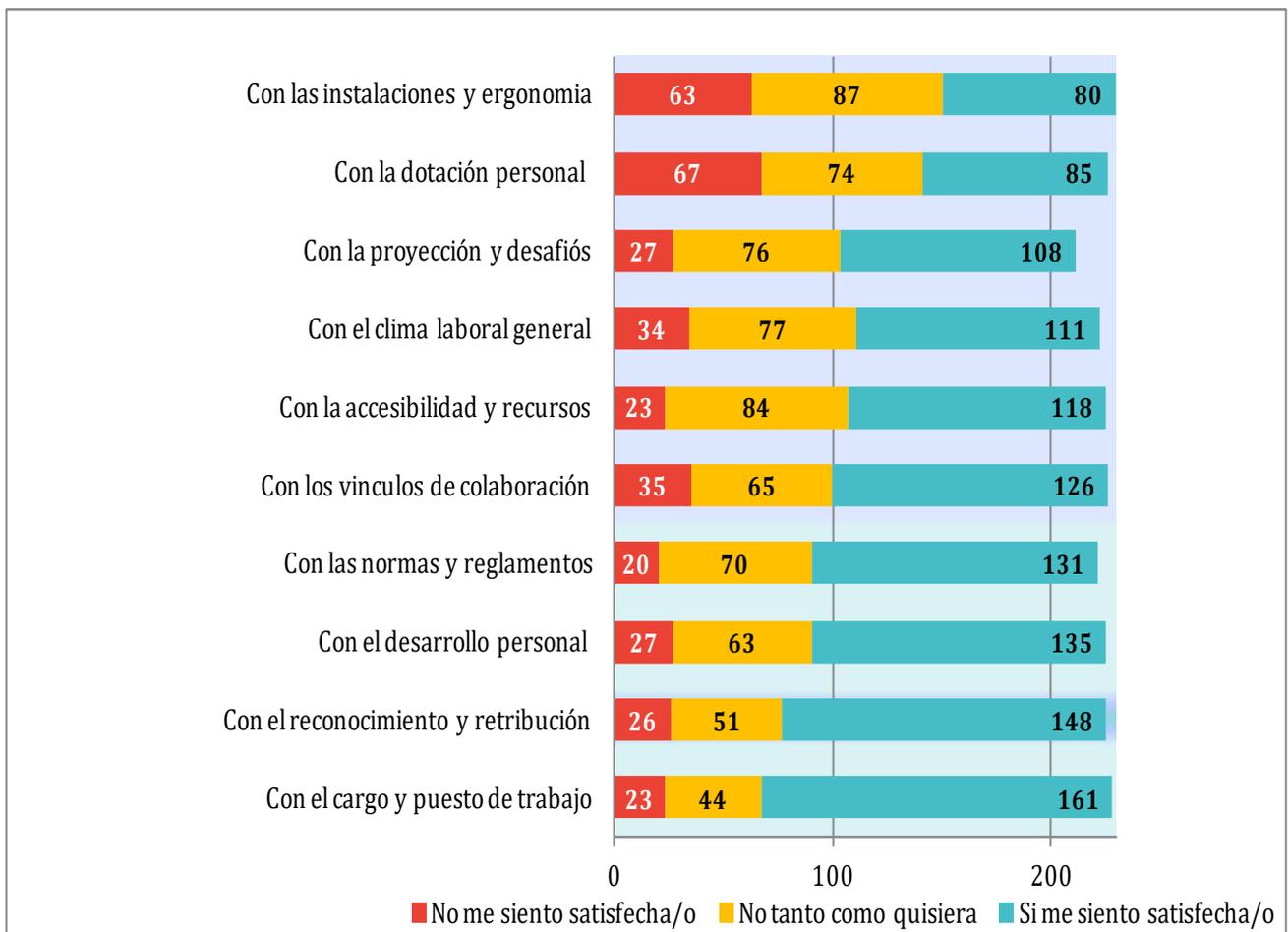
Se obtuvo de calcular el promedio de las valoraciones registradas en una sola afirmación, la 36. La cual refiere a, cuan satisfecho esta el Personal respecto a condiciones específicas de las Dimensiones.

Registrándose el 52,3% “Si, me siento satisfecha/o”. El 30% “no tanto como quisiera”, el 15,0 “No me siento satisfecha/o”y, 2,7% no contestaron la afirmación.

Composición Índice de Satisfacción Laboral



Su distribución según Dimensión y en cantidad de respuestas del total de 230 encuestados



III - Analisis del clima y Ambiente Laboral según modelo

III. 1 . Metodología del Modelo

El Programa Permanente de Relevamiento de Clima y Ambiente Labral tiene como objetivo final la observación de decisiones y politicas desde la percepción de sus usuarios y sus preferencias. Ello, permitirá advertir y priorizar a fin de mejorar o perfeccionar servicios que se releven con debilidades o en en riesgo.

Como metodología, la Encuesta requirió al personal que valore cada una de las Dimensiones de 1 a 8, de acuerdo a lo que percibe en importancia que es necesario mejorar en la prestación del servicio en su Organismo.

Dicho ordenamiento se tomó como una jerarquía y a fin de crear la siguiente;

Matriz de Percepción LO QUE TENGO HOY/Importancia:LO QUE NECESITO MEJORAR

	Oportunidad de Mejora (Zona de riesgo)	Fortalezas (zona positiva)
IMPORTANCIA ALTA del promedio)	Intervención critica+ (-)	Acciones de Fortalecimiento ++
IMPORTANCIA BAJA del promedio)	Intervención preventiva (-) (-)	Acciones de retroalimentación - (+)
	EVALUACION NEGATIVA (Bajo del promedio)	EVALUACION POSITIVA (sobre el promedio)

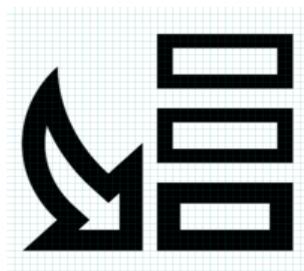
Los resultados obtenidos en cada Dimensión, y la valoración dada sobre su importancia, se volcaron en la Matriz, en la cual cada una de las Dimensiones encuadra en cuatro categorías posibles: **1) Fortalezas y 2) para acciones de retroalimentación, como zonas positiva, y los cuadrantes; 3) Intervención preventiva y 4) Critica como zonas negativas para el Clima Laboral.**

Este esquema permite definir áreas de intervención a partir de la combinación de la importancia de una Dimensión y que tan bien o mal evaluada se encuentra. Así, por ejemplo, si una Dimensión tiene gran importancia (un alto peso) y además es mal evaluada, ésta se ubicará en el cuadrante de intervención crítica.

Los dos cuadrantes restantes tienen lugar cuando la evaluación de la Dimensión es positiva (sobre el promedio institucional). Si el peso o importancia de la dimensión es alta, se trata de una FORTALEZA. Cuando la importancia es baja, se trata de una DEBILIDAD o dimensión no relevante el clima pero que se gestiona como prevención.

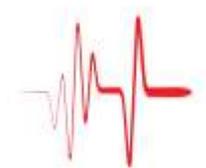
III.2. Resultado del Análisis específico de los datos

Ordenamiento relevado de Dimensiones según lo que se percibe como mas importante a priorizar en los objetivos para su Organismo



1° El Bienestar

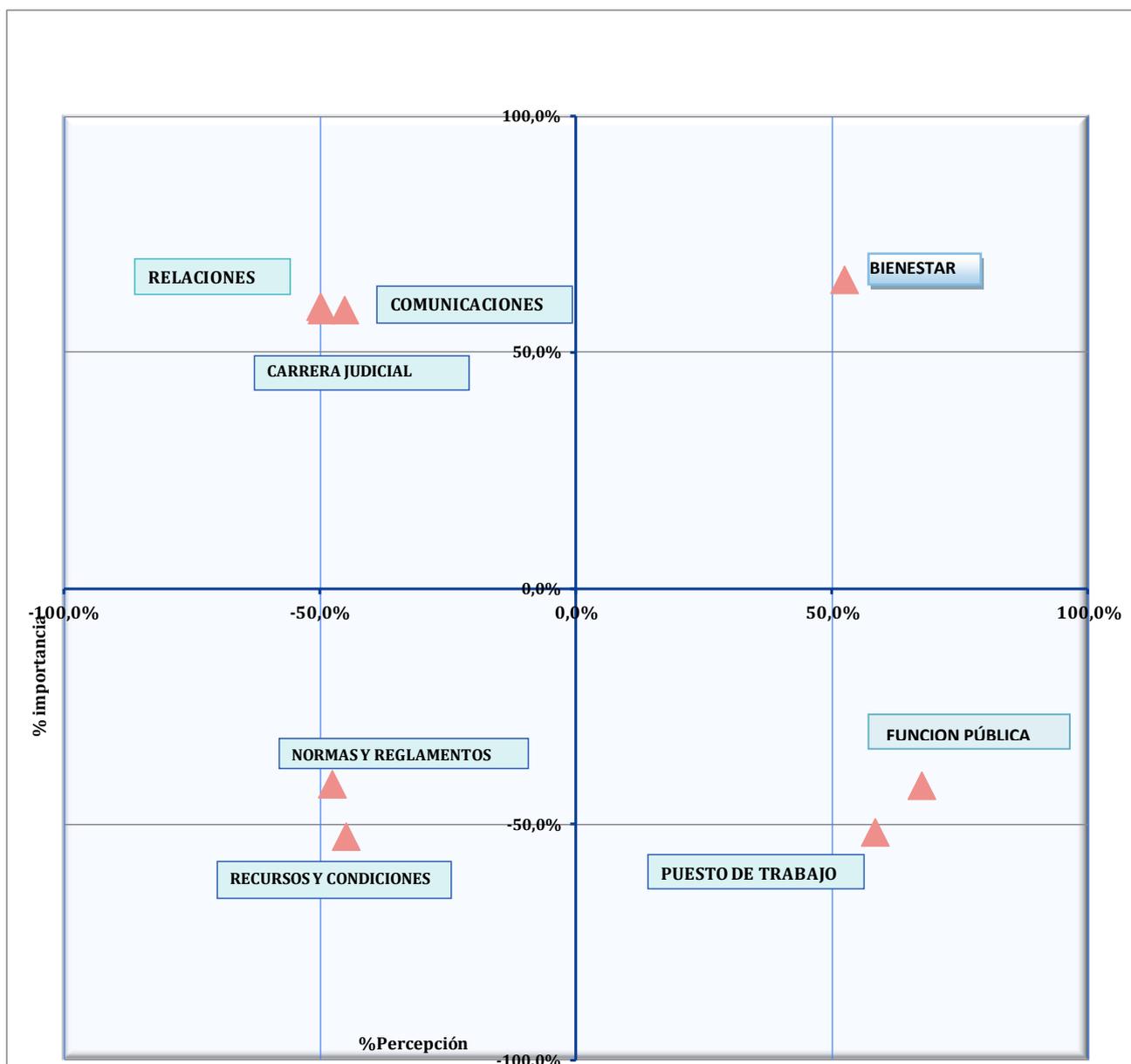
- 2° Las Relaciones jerárquicas e Institucionales
- 3° La Capacitación y el Desarrollo judicial
- 4° Las Comunicaciones
- 5° Los Recursos y Condiciones
- 6° El Puesto de trabajo
- 7° La Función Publica
- 8° Las Normas y Reglamentos



ZONA POSITIVA	Bienestar	FORTALEZA	evaluaciones altas (+) importancia alta (+)
	Función Pública	RETROALIMENTACIÓN	evaluacion alta (+) importancia baja (-)
	Puesto de Trabajo	RETROALIMENTACIÓN	evaluacion alta (+) importancia baja (-)
ZONA NEGATIVA	Recursos y Condiciones	PREVENCIÓN	evaluacion baja (-) importancia baja (-)
	Normas y Reglamentos	PREVENCIÓN	evaluacion baja (-) importancia baja (-)
	Relaciones jerárquicas, Institucionales e Interpersonales	CRITICA	evaluaciones baja (-) importancia alta (+)
	Desarrollo y Carrera Judicial	CRITICA	evaluacion baja (-) importancia alta (+)
	Comunicaciones	CRITICA	evaluacion baja (-) importancia alta (+)

Bienestar es la Dimensión que se presenta como Fortaleza con Las Dimensiones Relaciones Jerarquicas, institucionales e interpersonales , Carrera Judicial y Comunicaciones comprenden las Dimensiones con intervención **critica (+-)**. Recursos y Condiciones y Normas y Reglamentos, con evaluaciones bajas y valoraciones bajas resulta relevante **prevenir (- -)** e intervenir con desarrollos, Las dimensiones restantes; Puesto de Trabajo y Funcion Pública reflejan baja importancia y buenas evaluaciones, por tanto, resltan una **oportunidad de retroalimentación e información(- +)**

Se vuelcan en **EJES CARTESIANOS** que dividen al plano en cuatro zonas o cuadrantes, **En el eje X, las evaluaciones positivas** están desde el origen de coordenadas hacia la derecha, y los valores negativos están desde el origen de coordenadas hacia la izquierda. **En el eje Y, los valores de importancia** determinados por los encuestados.



A continuación, se detallan los cuadrantes con los **datos cuantitativos** de las respuestas en base a las más positivas y, a la vez, destacadas como más importantes para el Personal.

III.2ª) -Cuadrante de acciones de Fortalecimiento

Este cuadrante es importante a fin de la constitución del buen clima laboral. Se ubican dimensiones que tienen una **alta evaluación y una alta valoración o importancia para el Personal**. Por ello se considera como una Fortaleza que se encuentre elevada.

La Dimensión Bienestar esta en este cuadrante, *ya que* presentó un promedio de respuestas positivas de 52,3% y de negativas 17,3%. Tiene un Neto de +35%, por arriba del promedio Institucional, aunque no llegue al promedio recomendado.

Entre las percepciones recabadas;

- El 63% del Personal no encontró dificultades especiales para compatibilizar su trabajo y otras ocupaciones personales,
- El 46% se encuentra a gusto en su lugar de trabajo, no realizaría traslado a otro Organismo.
- El 67% se mantiene motivado con el trabajo y la institución, aún luego de la jornada laboral.
- El 70% se encuentra satisfecho con el puesto de trabajo y 64% con el reconocimiento y la retribución.

III.2 b)- Cuadrante de Acciones de Retroalimentación

Las dimensiones que se ubican en este cuadrante poseen una alta evaluación y tienen una baja importancia para el Personal respecto a priorizar gestiones y recursos para el próximo período.

Lo integran:

Función Pública con 67,4% respuestas positivas y 10,7% negativa. Tiene un Neto de 56,7%. por arriba del promedio Institucional, aunque no llegue al promedio recomendado.

Sobre ello, se detalla:

- El 79% siente una firme adhesión a la función que trasciende sus juramentos o contrato laboral
- El 56% considera que en esta Institución Judicial se evidencia el compromiso de la mayoría de las personas.

Puesto de Trabajo con 58,3% positivas y 28,4% negativas. Un Neto de 29,9% por arriba del promedio Institucional, aunque no llegue al promedio recomendado.

De las afirmaciones mas ponderadas;

- El 64% percibe que la forma en que se organiza contribuye con su productividad.
- El 70% señala que la cantidad de trabajo que tiene asignada es satisfactoria.
- El 63% cree que las personas colaboran con responsabilidad y la autoridad es adecuadamente asumida.

III.2 c)- Cuadrante de acciones de prevención

En este cuadrante se ubican las evaluaciones bajas y valoraciones de importancia bajas. Son Dimensiones con baja capacidad descriptiva del clima Laboral y que a su vez son mal evaluadas. No constituyen áreas de intervención prioritaria. En la medida en que estas Dimensiones alcancen mayor notoriedad o relevancia, se convierten en componentes críticos del clima.

Lo integran;

Recursos y Condiciones con 45,0% de positivas y 39,8% negativas. Un Neto de +5,2%. Muy por debajo de la media Institucional y el Estandar.

- El 51% señala que cuenta con todos los materiales y medios necesarios para cumplir las tareas con calidad.
- El 39% señala que la ergonomía dispuesta contribuye a su salud, bienestar laboral y cuidado de los riesgos asociados

Normas y Reglamentos con 47,7% de positivos y 26,7% de negativos. Un Neto de +21%.

- El 64,0% percibe que ante alguna disconformidad o reclamo tiene claro que hacer o el procedimiento.

- El 35% señala que las normativas en materia de cuidado de bienestar laboral contemplan las realidades y necesidades actuales

III.3d - Cuadrante de Intervención crítica

En este cuadrante se ubican las Dimensiones que poseen un alta importancia para el Personal y una baja evaluación durante el periodo 2019. Para el presente analisis, corresponden a Dimensiones con alta capacidad para explicar el Clima y Ambiente Laboral. Al ser evaluadas bajas se constituye en una prioridad de intervención o gestión de proyectos y recursos.

Lo conforman;

Relaciones Jerárquicas, Institucionales e interpersonales, 50,0% de positivas y 24,5% de negativas. Un Neto de 25,5%, por debajo del promedio institucional y del recomendado de 70%.

- El 38,6% afirma que las personas con cargos de liderazgo resuelven de manera efectiva los problemas que surgen.
- El 43% respondió que, en su Organismo o ámbito de actuación, la jerarquía no es sinónimo de abuso de poder
- El 53% indica que en la Judicatura se practica el trato claro y genuino de las personas, sin irrespetos, sarcasmos o murmuraciones.

Desarrollo y carrera Judicial con 49,7% de positivos y 22,3% negativos. Un Neto de +27,4. por debajo del promedio institucional y del recomendado de 70%.

- El 40% percibe que en la definición de los nombramientos a los mejores cargos prevalecen los criterios de mérito y capacidad.
- El 41% señala que el plan de actividades de la ECJ satisface sus necesidades en materia de formación.
- El 54% indicó que los procesos de incorporación y jerarquización reflejan la igualdad de género y diversidad.

Comunicaciones con 45,3% de respuestas positivas y 26,2% negativas. Un Neto de 19,1%. por debajo del promedio institucional y del recomendado de 70%.

Entre las afirmaciones relevadas;

- El 37% indicó que los espacios de intercambio y representación son suficientes y fomentan cambios y credibilidad.
- El 48% percibe que hay una comunicación clara y respetuosa en los distintos niveles de la Institución Judicial.
- El 47% piensa en general, que se respetan y valoran la diversidad de opiniones.

Interesa agregar que, sobre las afirmaciones con valoraciones negativas, un numero significativo de encuestados (84), aportó detalles sobre lo que motivó este tipo de valoración.

Las aportaciones provienen de las siete (7) Circunscripciones Judiciales y corresponden a personal que integra Organismos de los Fueros Civil, Comercial, laboral y de Ejecución, Penales, Justicia de Paz, Familia y otro Organismos no Jurisdiccionales. Asi como, se menciona que conciernen a todas las categorías de cargos.

Sobre las dimensiones que se hicieron las aclaraciones; conflictos en el Puesto de Trabajo, en Comunicaciones, Relaciones Jerarquicas, Inst. e Intepersonales, Desarrollo y Carrera Judicial, Normas y Reglamentos y Bienestar,



Se concluye que en los Organismos de la Judicatura de la Provincia del Chubut se percibe un clima en el cual el **52,0%** promedio, percibe y expresa satisfacción para trabajar en los mismos.

IV.- Planes y Acciones

- Se comunicarán los resultados del relevamiento a todo el Personal con la elaboración de un resumen o datos relevantes y precisos de la Encuesta.
- Sobre los indicadores que se encuentran dentro del cuadrante de retroalimentación e intervención crítica, se derivará a los Organismos competentes para su actuación. Entre los que se encuentran; Administración General, Planificación, Dirección de Comunicaciones, Dirección de Administración y Recursos Humanos.