



INFORME

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL EJE Y CLIMA LABORAL

Aplicada al personal jurisdiccional y administrativo en la Ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y de la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad familia subespecialidad en violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central

INFORME

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL EJE Y CLIMA LABORAL

Aplicada al personal jurisdiccional y administrativo en la Ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y de la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad familia subespecialidad en violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central

Contenido

Páginas

7 Presentación

8 Antecedentes

12 Análisis

13 Características de los encuestados

14 Satisfacción con el EJE

26 Clima laboral

36 Conclusiones y recomendaciones



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO
COMISIÓN DE TRABAJO DEL EJE
Secretaría Técnica

Publicación realizada por la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (EJE)

Elvia Barrios Alvarado

Presidenta de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (EJE)

Edith Sicha Juárez

Secretaria técnica

Elizabeth Abregú Meza

Marcos Rojas Robles

Integrantes de Gestión del cambio

I. PRESENTACIÓN

La **Encuesta de satisfacción con el Expediente Judicial Electrónico (EJE) y clima laboral** es un informe elaborado por la Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico (EJE), cuyo objetivo es recoger la percepción del personal de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central sobre el funcionamiento del EJE.

Esta consulta estuvo dirigida a los servidores que atienden procesos judiciales en los órganos jurisdiccionales implementados con el EJE en la especialidad familia subespecialidad en violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central.

El presente informe presenta la evaluación de los resultados obtenidos como parte de la actividad de capacitación “Curso Virtual del EJE”, realizado el 21 de mayo de 2025, en cumplimiento de la Resolución Administrativa n.º RA 000184-2025-CE-PJ, que dispone la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y de la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad familia subespecialidad en violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central.

El objetivo principal del informe es evaluar la satisfacción de los usuarios, identificar los beneficios percibidos, y destacar los desafíos y áreas de mejora.

El análisis se centra en las siguientes variables clave del estudio:

- **Satisfacción general con el EJE:**

Se evalúa el nivel de satisfacción de los usuarios con el sistema.

- **Adaptación y facilidad de uso:**

Se explora la curva de aprendizaje y la percepción de dificultad del sistema.

- **Beneficios y problemas recurrentes:**

Se identifican las ventajas más valoradas y los obstáculos más comunes.

- **Impacto en la labor diaria:**

Se mide si el EJE ha modificado positivamente la forma en que los usuarios realizan sus

tareas.

- **Preferencias de formato:**

Se compara la preferencia entre el formato físico y el electrónico.

Los resultados de este análisis proporcionan una base sólida para la toma de decisiones, permitiendo enfocar los esfuerzos en las áreas que requieren mayor atención para optimizar la gestión del EJE.

El informe da cuenta del nivel de satisfacción y del clima laboral de los participantes, quienes pertenecen tanto al ámbito jurisdiccional como al administrativo de la Corte de la Selva Central.

II. ANTECEDENTES:

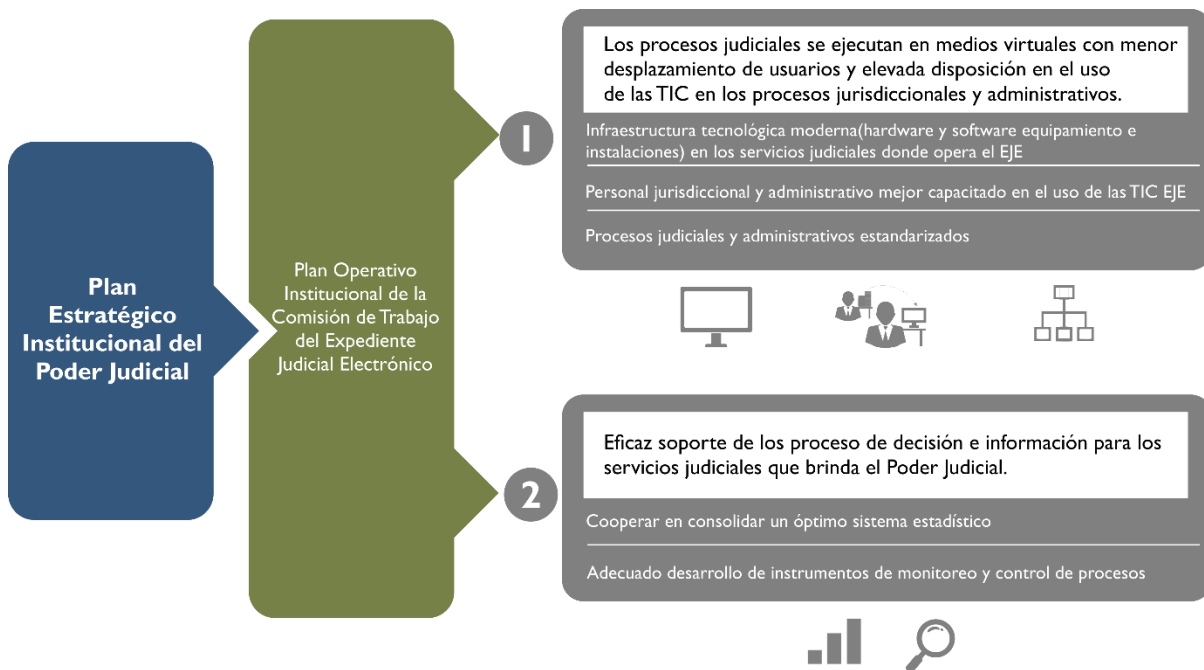
A continuación, mencionamos los antecedentes para la elaboración de la evaluación:

- Mediante la Resolución Administrativa n.º 000184-2025-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso la ampliación de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y de la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en la especialidad familia subespecialidad en violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central.
- La ampliación del proyecto EJE forma parte de un conjunto de iniciativas del Poder Judicial orientadas a la transformación digital, con el propósito de optimizar la labor jurisdiccional y fortalecer el acceso a la justicia.
- En el marco de esta ampliación, la Comisión del EJE, en coordinación con la Gerencia de Tecnologías de la Información, desarrolló la actividad de capacitación “Curso Virtual del EJE”, realizado el 21 de mayo de 2025, aplicando la encuesta dirigida al personal interno.
- La Encuesta de satisfacción y clima laboral permite identificar y dimensionar con precisión los aspectos más relevantes que inciden en la percepción del personal. Este seguimiento contribuye a aprender de la experiencia, optimizar los procesos actuales y proyectar mejoras futuras, analizando la evolución de la organización a lo largo del tiempo.

- Actualmente, las actividades de implementación del EJE y la MPE, dispuestas oportunamente por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, han permitido incorporar nuevos servicios en beneficio de los justiciables y de los órganos jurisdiccionales. Estas acciones buscan facilitar la labor jurisdiccional, dar soporte al trabajo remoto de jueces y servidores, así como potenciar el acceso a la justicia. Todo ello se desarrolla en concordancia con los objetivos estratégicos del Plan Operativo Institucional (POI) de la Comisión de Trabajo del EJE.

Esquema n.º 1

Plan Estratégico Institucional (PEI) del Poder Judicial



La valoración del entorno laboral, en el cual se desempeñan los trabajadores y se implementan el Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE), permite analizar la relación entre los distintos grupos y equipos de trabajo, así como su capacidad de adaptación frente a los cambios organizacionales y funcionales derivados del proceso disruptivo de transformación digital y de las nuevas prácticas propias del entorno virtual que conlleva la operación del EJE.

El presente análisis se centra en dos dimensiones principales:

1. Satisfacción con el EJE:

Permite conocer cómo ha sido la adaptación del trabajador al sistema, el nivel de facilidad en su uso, los beneficios percibidos para mejorar el desempeño de sus labores diarias, así como las posibles áreas de mejora del servicio.

2. Clima laboral:

Evalúa la percepción del personal respecto al comportamiento administrativo y a las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades, así como los componentes organizacionales que las sustentan.

Estos conceptos se articulan con dos nociones fundamentales:

a) Autoorganización:

Proceso mediante el cual se genera orden y estabilidad entre los elementos de un sistema que interactúa en un entorno institucional complejo. Se manifiesta a través de acciones orientadas al análisis de información proveniente de diversos factores, la evaluación de sus características, la reflexión sobre las respuestas necesarias y la implementación de esfuerzos que permitan una adaptación ordenada y sistemática.

b) Aprendizaje organizacional:

Entendido como la capacidad de percibir, codificar, adecuar, almacenar y transmitir información mediante conocimientos, habilidades, experiencias y comportamientos, a partir de resultados previos favorables.

Este proceso, evidenciado en el despliegue progresivo del EJE en diversas cortes superiores de justicia, contribuye de manera decisiva al cumplimiento del Objetivo Estratégico Institucional (OEI 06): Modernización de la gestión institucional, en el cual los esfuerzos vinculados al OEI 05: Implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) constituyen un elemento clave de apoyo y consolidación.

Esquema n.º 2

Objetivo Estratégico Institucional (OEI) 06: Modernizar la gestión institucional



El avance de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) hacen necesario que el Poder Judicial considere la posibilidad de formular e implementar estrategias que promuevan las capacidades de adaptación y aprendizaje. A lo largo de este proceso se involucran aspectos que pueden contribuir a que la institución y los recursos humanos que lo acompañan, consoliden su competitividad en un entorno cambiante y complejo promovido por la transformación digital impulsada por el EJE (Objetivo Estratégico Institucional OEI 05).

Esquema n.º 3

PEI del Poder Judicial. (OEI) 05: Fortalecer el desarrollo de la transformación digital (TD) en el Poder Judicial. Al respecto, el desarrollo de la TD requiere las siguientes Acciones Estratégicas Institucionales (AEI):



III. ANÁLISIS

Los resultados han permitido identificar las características generales de la satisfacción respecto al Expediente Judicial Electrónico (EJE), así como evaluar el clima laboral percibido por los servidores de los órganos jurisdiccionales en las cortes superiores donde se ha implementado este sistema.

El conocimiento de este grupo humano resulta fundamental, pues refleja la actitud de los servidores hacia su labor y evidencia si los cambios derivados de la incorporación a un proceso de innovación tecnológica —impulsado por el Poder Judicial a través del EJE— serán asimilados de manera adecuada en sus responsabilidades. Además, permite estimar el impacto de la transformación digital que conlleva la implementación del EJE en los distritos judiciales.

La recolección de datos de los operadores internos que atienden el Expediente Judicial Electrónico (EJE) constituye un insumo valioso para segmentar e identificar necesidades, a partir de la percepción que tienen sobre el clima y la satisfacción laboral en la corte.



3.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS ENCUESTADOS

La encuesta se aplicó de manera virtual y fue respondida por 5 servidores jurisdiccionales y administrativos, quienes atienden expedientes electrónicos en la Corte de la Selva Central en la especialidad y subespecialidad de familia tutelar (2 juez y 3 personal jurisdiccional).

Tabla n.º 1

Perfil del personal jurisdiccional y administrativo quienes respondieron la encuesta

Perfil	Órgano jurisdiccional (instancia que pertenece)	Cantidad
Magistrado	Juzgado de Paz Letrado	2
Personal jurisdiccional	Juzgado de Paz Letrado	3
Total		5

Tabla n.º 2

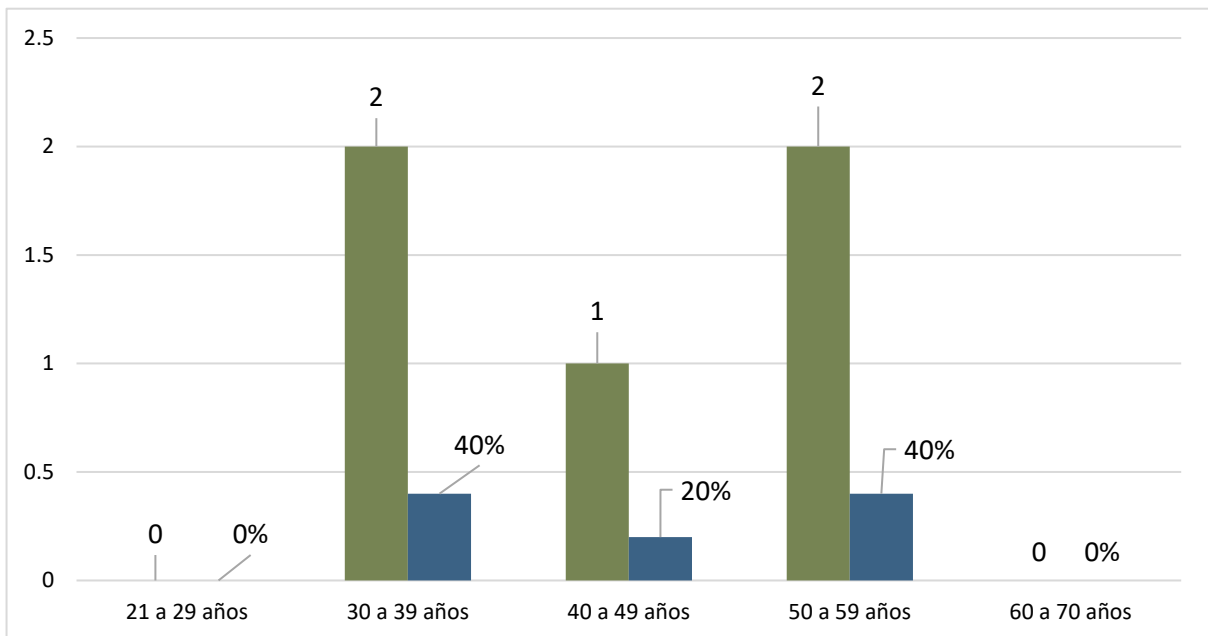
Género de los encuestados

Sexo	Cantidad	%
Masculino	3	60 %
Femenino	2	40 %
Total		100 %

El personal que atiende expedientes electrónicos presenta un rango etario que va de los 30 a los 59 años. La mayor concentración se ubica entre los 30 y 39 años, grupo que representa el 40 % del total de encuestados.

Gráfico n.º 1

Edad promedio de los usuarios encuestados



3.2 SATISFACCIÓN CON EL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO (EJE)

Esta información permite conocer cómo fue la adaptación del trabajador al EJE, si le resulta fácil usar el sistema, los beneficios que consideran que han conseguido con el EJE para mejorar el desempeño de sus labores diarias, las posibles mejoras de servicios, entre otras consideraciones.

Grado de satisfacción:

Tradicionalmente, la satisfacción del usuario de servicios públicos se ha vinculado con la percepción de la calidad del servicio recibido. Los indicadores obtenidos deben ser comparados con los beneficios esperados de la transformación digital impulsada por el Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE). La evaluación de la calidad se organiza en tres niveles de gestión (macrocalidad, mesocalidad y microcalidad):

- **Macrocalidad:** analiza las relaciones entre el Estado y la sociedad civil en torno a la prestación de servicios públicos. Su objetivo es evaluar la eficacia y la legitimidad social de las políticas públicas. Cabe señalar que este nivel no fue objeto de medición en la presente evaluación regional.
- **Mesocalidad:** se enfoca en las relaciones entre quienes producen y gestionan los

servicios públicos y quienes los utilizan. Aquí, la evaluación busca determinar el grado de satisfacción de los ciudadanos para orientar la mejora continua de los servicios.

- **Microcalidad:** *Se enfoca en las relaciones internas dentro de la organización. En este nivel, la evaluación funciona como un diagnóstico de la gestión, analizando las estructuras, el personal, los procesos y los servicios prestados, con el objetivo de mejorar el desempeño general del servicio. Esta dimensión está relacionada con la percepción de satisfacción de los usuarios, en aspectos como los tiempos de espera y la calidad de la atención, contrastados con las expectativas de mejora derivadas de la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y sus componentes de acceso digital a la justicia.*

3.2.1 Sobre satisfacción con el EJE

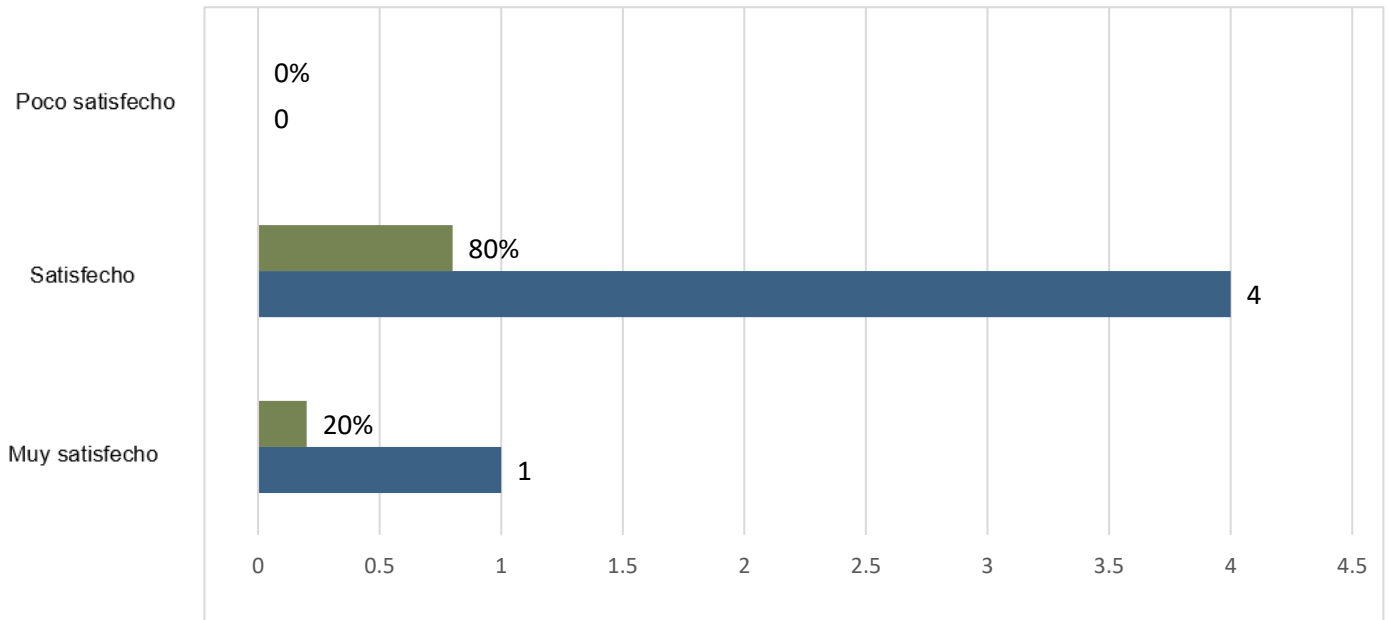
De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada al personal jurisdiccional y administrativo que atiende expedientes electrónicos, se observa lo siguiente:

- El 80 % de los encuestados manifiesta estar satisfecho con el uso del EJE, lo que corresponde a 4 personas de la muestra.
- Un 20 % (1 persona) declara estar muy satisfecho, lo que refleja un nivel de aceptación positiva y confianza en la herramienta digital.
- En contraste, un 0 % indica estar poco satisfecho, evidenciando la existencia de un grupo que aún percibe limitaciones o dificultades en la implementación.

Se puede observar que el 100 % de los encuestados se declara satisfecho o muy satisfecho con el uso del EJE, lo que evidencia una aceptación mayoritaria de la herramienta digital y una valoración positiva de sus beneficios en la gestión de expedientes.

Aunque la valoración global es positiva, resulta necesario atender las observaciones de quienes muestran menor satisfacción, a fin de fortalecer la capacitación, los recursos técnicos y el acompañamiento al personal, garantizando así un mayor aprovechamiento del EJE.

Gráfico n.º 2
Satisfacción de usuarios con el EJE



3.2.2 Sobre la adaptación con el EJE

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa una alta aceptación y facilidad de adaptación del personal jurisdiccional y administrativo frente al uso del Expediente Judicial Electrónico (EJE).

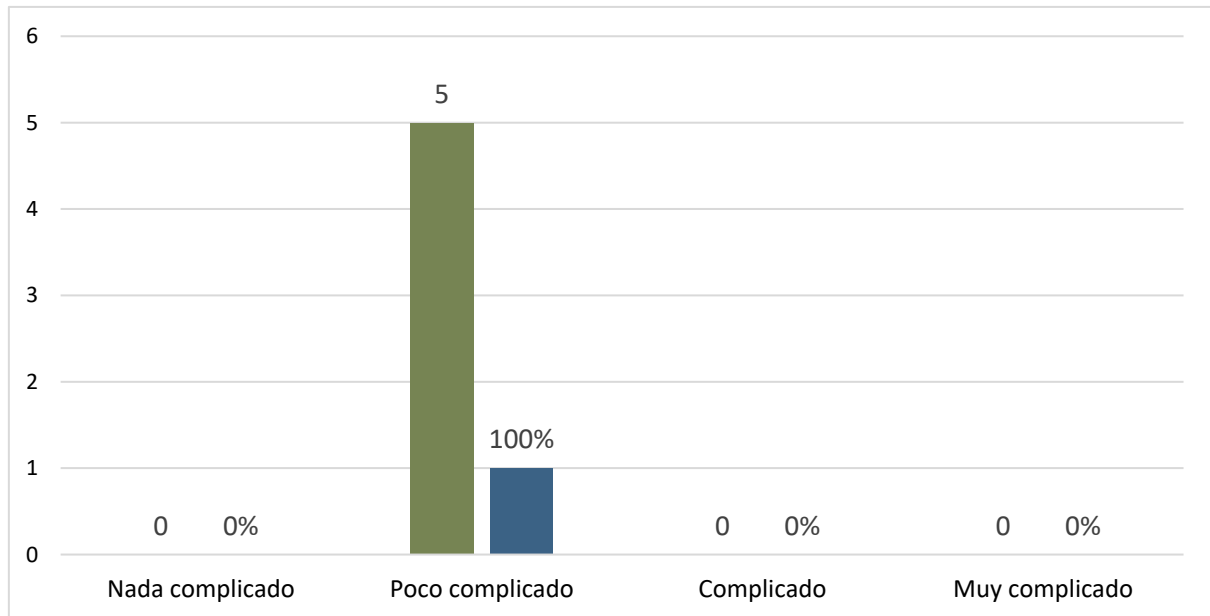
- El 100 % de los encuestados considera que el manejo del EJE es “poco complicado”.

Estos resultados permiten concluir que el personal encuestado se ha adaptado satisfactoriamente al EJE, lo cual constituye un indicador positivo para la sostenibilidad y consolidación de la transformación digital en el Poder Judicial.

En síntesis, el estudio muestra que la implementación del EJE ha tenido una recepción favorable, fortaleciendo la transición hacia un sistema judicial más ágil, moderno y eficiente.

Gráfico n.º 3

Adaptación de usuarios con el EJE y la MPE



3.2.3 Sobre el uso del sistema

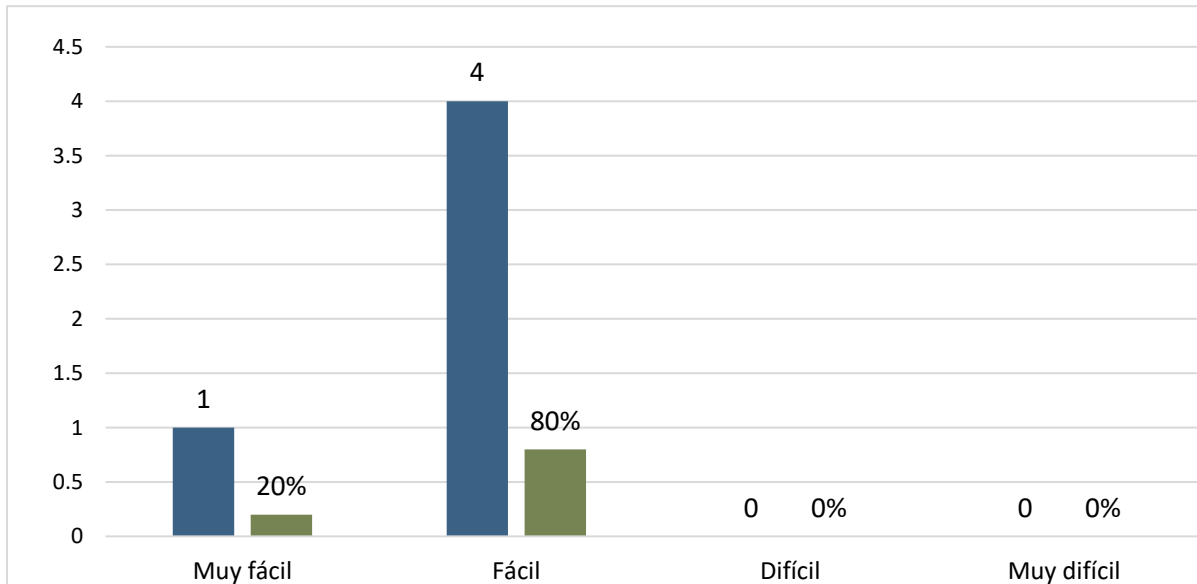
La gráfica refleja la percepción del personal jurisdiccional y administrativo sobre el nivel de dificultad en el uso del sistema del Expediente Judicial Electrónico (EJE):

- Muy fácil: 1 personas (4 %)
- Fácil: 4 personas (80 %)
- Difícil: 0 personas (0 %)
- Muy difícil: 0 personas (0 %)

El análisis muestra que el uso del EJE es valorado positivamente por la gran mayoría del personal (el 100 % de los encuestados: 20 % “muy fácil” + 80 % “fácil”), consolidándose como una herramienta de apoyo clave en la transformación digital del Poder Judicial.

La percepción de baja dificultad constituye un indicador favorable para su expansión en más órganos jurisdiccionales, siempre que se continúe fortaleciendo la capacitación y acompañamiento a quienes aún presentan dificultades.

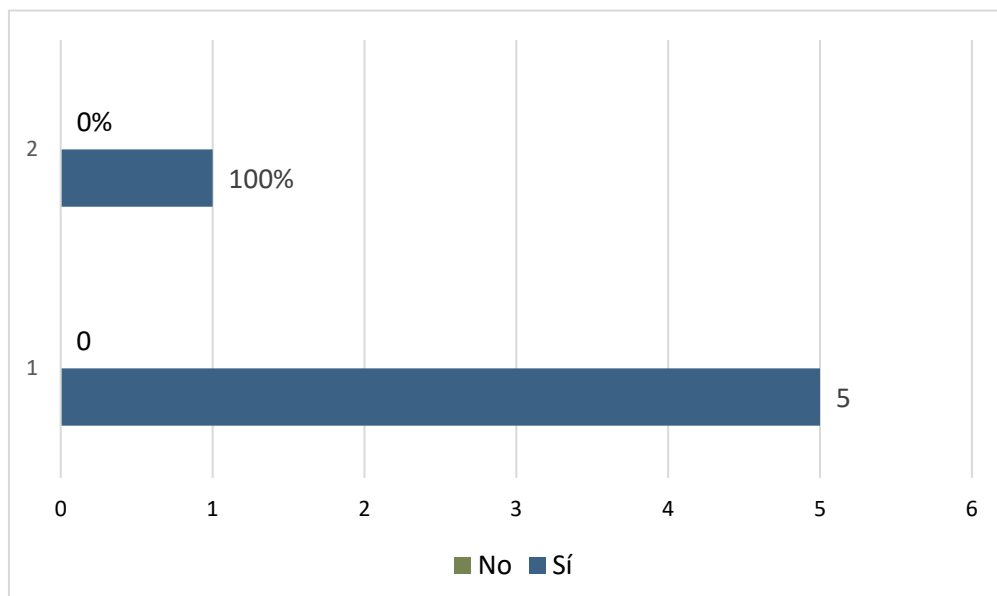
Gráfico n.º 4
Uso del sistema



3.2.4 Sobre la utilización del sistema fuera del horario de trabajo

El gráfico muestra cómo varía el uso del sistema fuera del horario laboral en una muestra, siendo que el 100 % respondió que “Sí” lo usa después de su jornada.

Gráfico n.º 5
Utilización del sistema fuera del horario de trabajo



3.2.5 Sobre los beneficios obtenidos en la labor como operador de justicia con la implementación del EJE

El gráfico muestra los beneficios percibidos de la implementación del EJE por parte de los operadores de justicia.

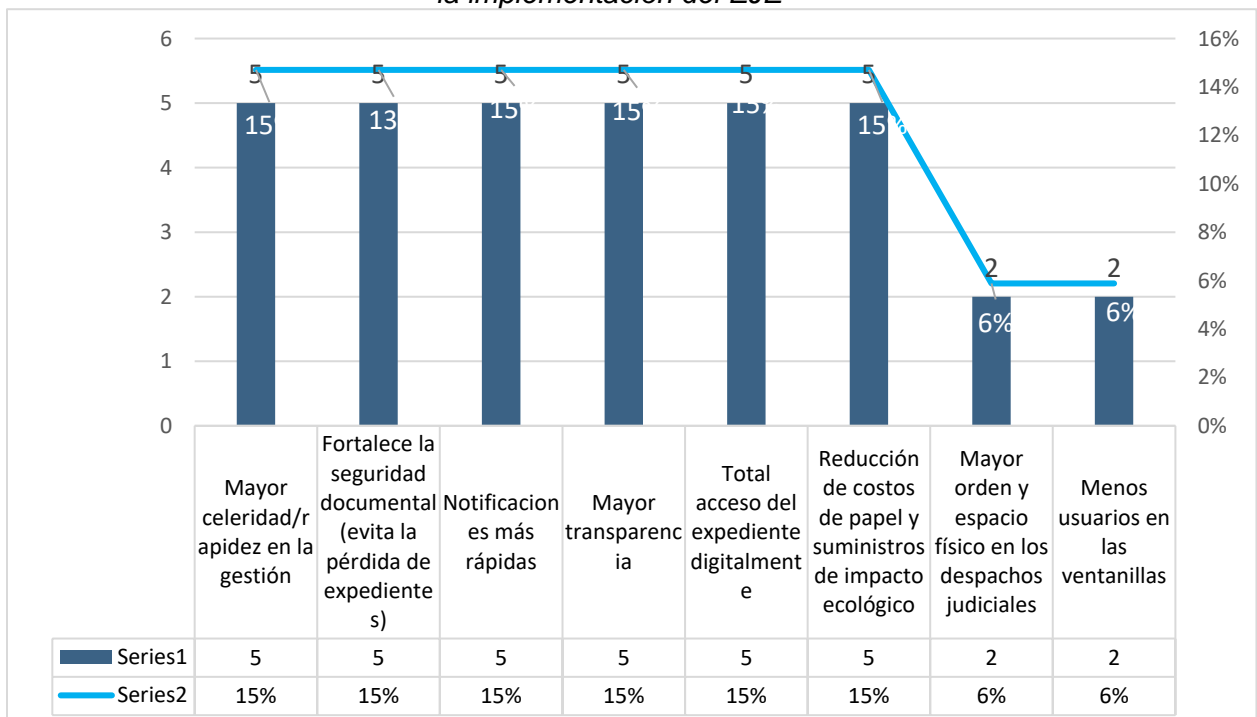
Uno de los beneficios destacados es la celeridad/rapidez en la gestión, señalado por el 15 % de los encuestados, lo que evidencia un impacto positivo en la percepción del proceso judicial con el EJE.

Otras respuestas que muestran beneficios relevantes son el 15 % que identifica que el EJE fortalece la seguridad documental (evita la pérdida de expedientes), así como el 16 % de los encuestados que valoró como beneficio la reducción de costos de papel y suministros de impacto ecológico.

El beneficio menos percibido sólo el 6 % destacó la reducción de usuarios en ventanillas, lo que indica que, aunque el EJE ha mejorado la gestión interna, su impacto en la atención presencial aún es limitado.

Gráfico n.º 6

Beneficios obtenidos en la labor como operador de justicia con la implementación del EJE



3.2.6 Sobre los problemas más recurrentes con el EJE

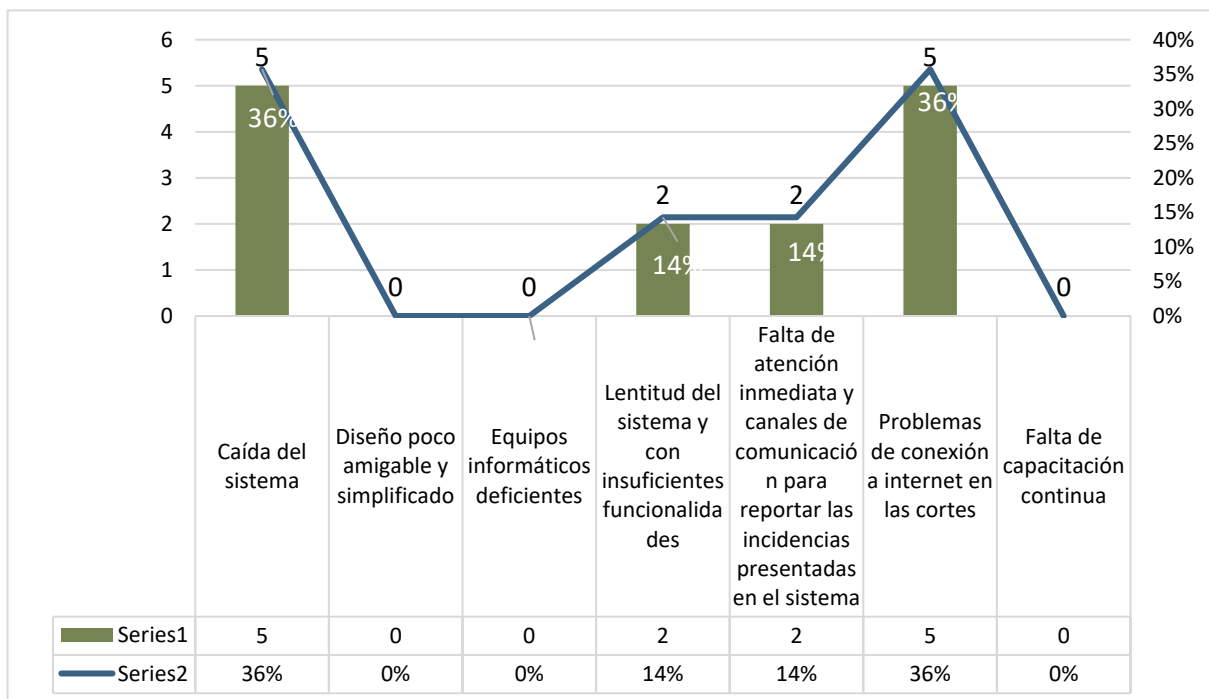
El gráfico expone los principales problemas y barreras reportados por los usuarios en el uso del EJE. La Serie 1 muestra el número absoluto de menciones y la Serie 2, el porcentaje sobre el total.

Los hallazgos más señalados con (36 %) cada una es la caída del sistema y la deficiente conexión a internet en las cortes, que limita la eficiencia del trabajo diario.

Otros problemas recurrentes son la lentitud del sistema, con insuficientes funcionalidades, y la falta de atención inmediata y canales adecuados para reportar incidencias, cada uno con un 14 %.

Gráfico n.º 7

Problemas más recurrente con el EJE



3.2.7 Sobre qué se necesita para mejorar la gestión del EJE

El gráfico muestra las principales prioridades identificadas para optimizar la gestión del Expediente Judicial Electrónico (EJE).

La iniciativa más urgente, según la muestra, es la optimización de la conexión a internet en las cortes superiores (36 %), pues la calidad de la red es determinante para la operación del EJE.

En segundo nivel de importancia se encuentra la implementación de controles y alertas en el sistema, así como nuevas funcionalidades (29 %), se requieren mecanismos claros y oportunos para mejorar el sistema EJE.

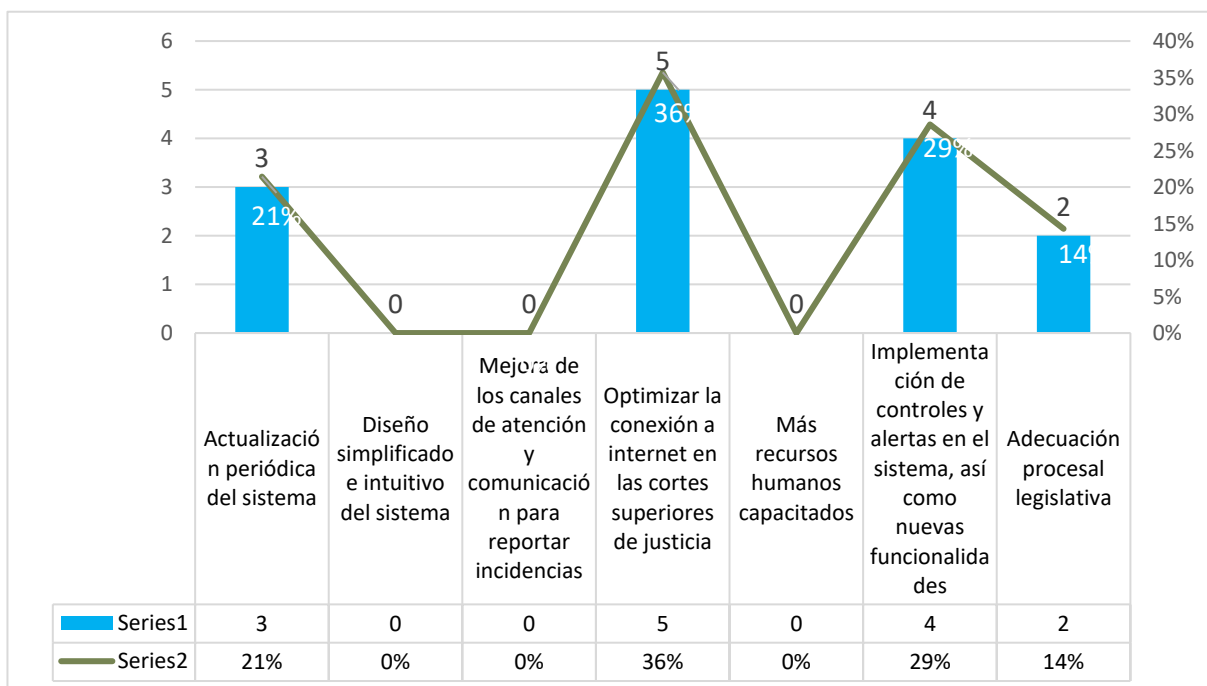
Asimismo, un 21 % de usuarios internos requiere un sistema actualizado periódicamente.

Estas áreas se centran en la experiencia del usuario y en la calidad del soporte, elementos necesarios para la mejora de la infraestructura del sistema.

El análisis evidencia que las acciones inmediatas deben centrarse en fortalecer la infraestructura tecnológica (actualizaciones y conectividad). Un plan de acción que priorice esta área tendrá el mayor impacto en la eficiencia del sistema y en la satisfacción de los usuarios.

Gráfico n.º 8

Necesidades para mejorar la gestión del EJE



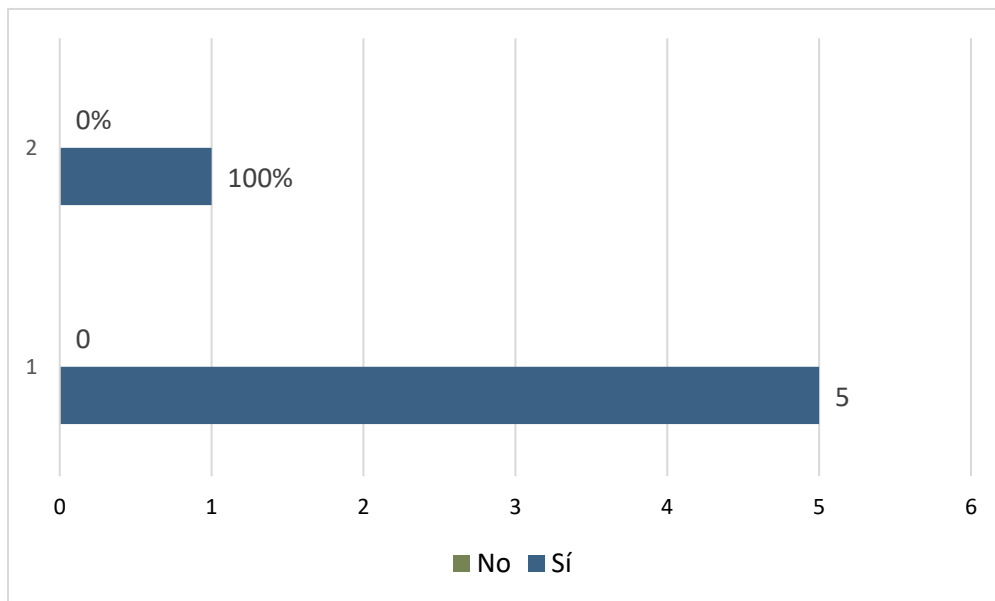
3.2.8 Sobre la percepción si el EJE ha mejorado la forma de realizar las labores en comparación con el modo en que se efectuaban anteriormente

El gráfico refleja la opinión de los usuarios respecto a si el Expediente Judicial Electrónico (EJE) ha mejorado la forma de realizar sus labores en comparación con el método anterior.

Los resultados evidencian una valoración mayoritariamente positiva sobre el impacto del EJE: 5 usuarios respondieron “Sí” (100 %), lo que confirma una amplia aceptación y reconocimiento de la mejora.

Gráfico n.º 9

Percepción si el EJE ha mejorado la forma de realizar las labores en comparación con el modo en que se efectuaban anteriormente



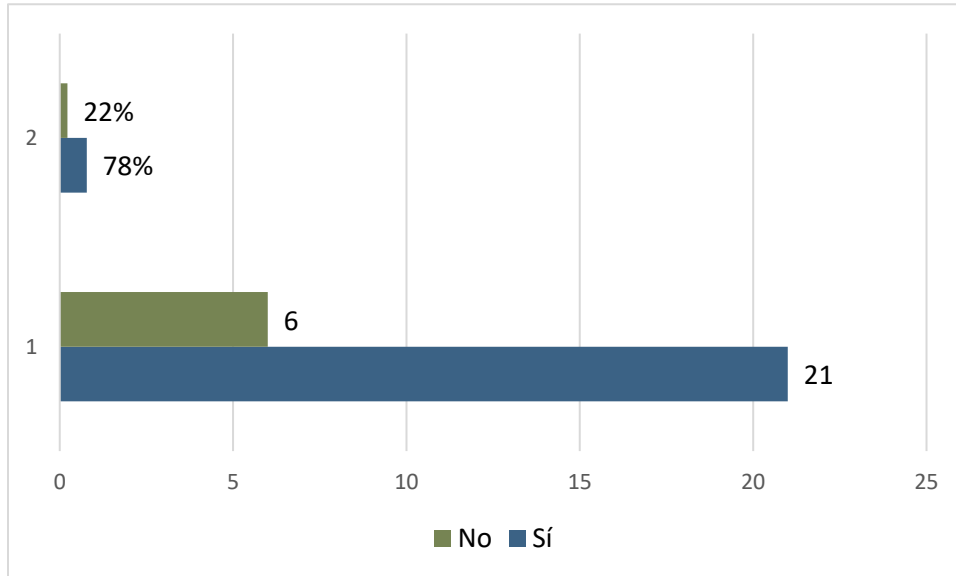
3.2.9 Sobre si considera que con el uso del EJE han disminuido las tareas manuales y desplazamientos que se generaban para acceder al expediente físico

El gráfico refleja la opinión de los usuarios respecto al impacto del EJE en la disminución de labores manuales y traslados para acceder a expedientes físicos.

5 usuarios (100 %) respondieron “Sí”. Un gran número de encuestados considera que el EJE ha cumplido con el objetivo de reducir tareas manuales y desplazamientos, mejorando la eficiencia en la gestión diaria.

Gráfico n.º 10

Considera que con el uso del EJE han disminuido las tareas manuales y desplazamientos que se generaban para acceder al expediente físico



3.2.10 Sobre con qué formato de expediente prefiere trabajar

El gráfico muestra la preferencia de los usuarios sobre el formato de expediente con el que prefieren trabajar: Físico, Electrónico o Ambos. La mayoría de los encuestados, con una preferencia significativa, se inclina por trabajar con el expediente electrónico.

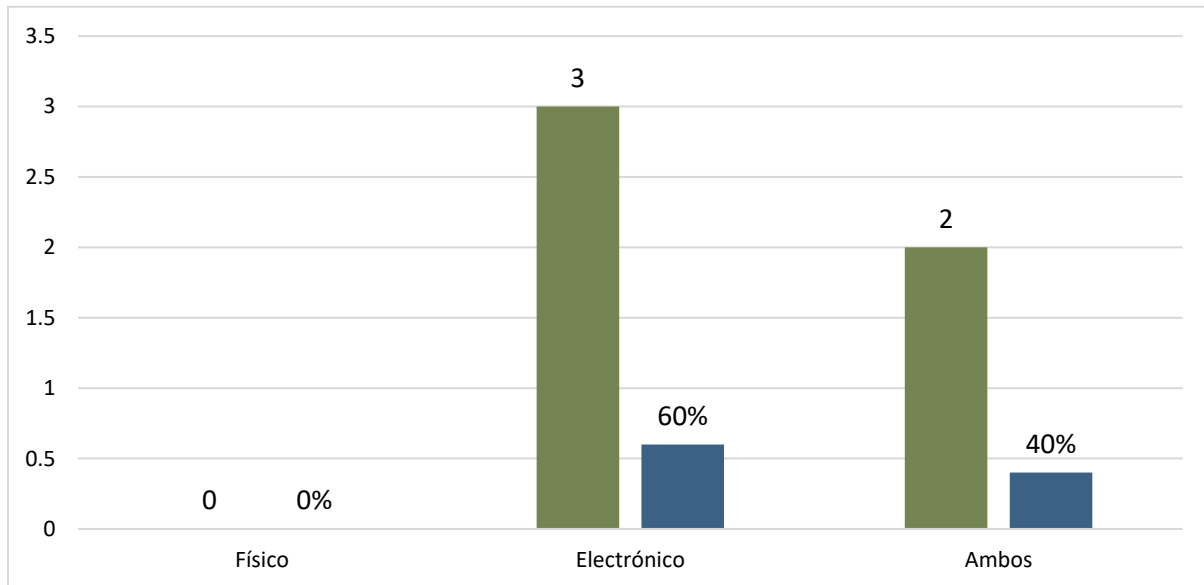
Un total de 3 personas prefieren trabajar exclusivamente con el formato electrónico. Este grupo representa el 60 % del total de las respuestas. Esto sugiere que un gran número de los usuarios ha adoptado completamente el nuevo sistema y encuentran que el formato digital es más eficiente para sus labores.

Otro grupo considerable de usuarios prefiere un enfoque mixto. Un total de 2 personas prefieren trabajar con ambos formatos (físico y electrónico). Este grupo representa el 40 % de los encuestados. Esta preferencia indica que, si bien reconocen los beneficios del expediente electrónico, aún consideran necesario o más práctico el uso del formato físico en ciertas circunstancias. Podría ser debido a la familiaridad, la falta de una funcionalidad específica en el sistema electrónico, o la necesidad de interactuar con documentos que no están digitalizados.

Aunque la mayoría se inclina por el expediente electrónico, persiste una proporción significativa que demanda un enfoque híbrido, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la infraestructura y acompañar el proceso con capacitación.

Gráfico n.º 11

Formato de expediente de preferencia para trabajar



3.2.11 Sobre cómo considera que el EJE ha mejorado el servicio de atención al justiciable

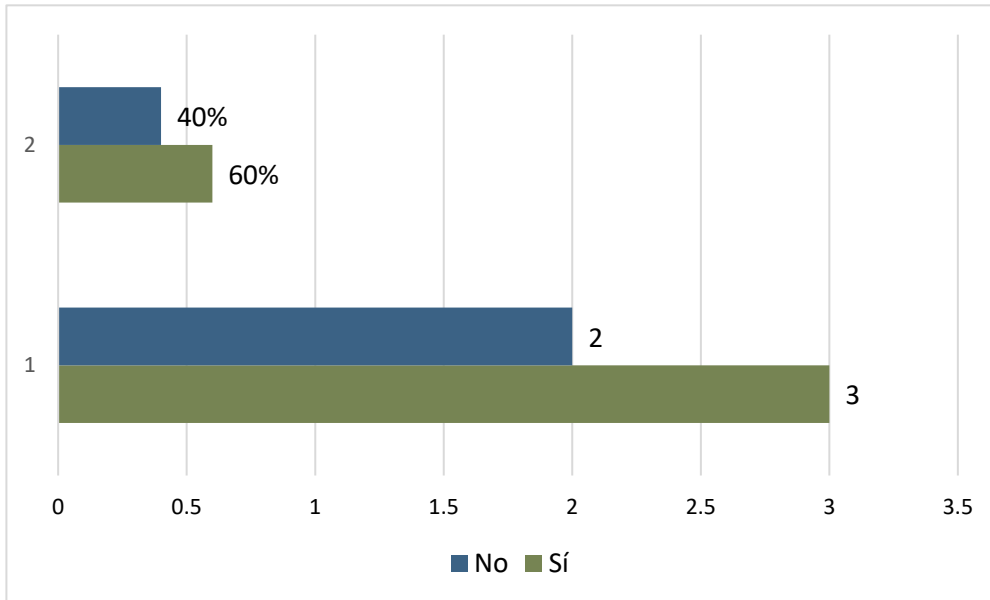
El gráfico muestra la percepción de los encuestados sobre si el EJE ha mejorado el servicio de atención a los litigantes. Un total de 3 personas respondieron "Sí" (60 %), lo que indica que una gran mayoría de los encuestados percibe una mejora en el servicio de atención.

Sólo 2 personas respondieron "No" (40 %), lo que sugiere que un porcentaje menor considera que no ha habido una mejora.

Esta proporción de 3 a 1 en contra de la mejora del servicio es un hallazgo estadístico importante que subraya una fuerte satisfacción entre los usuarios respecto a este aspecto del EJE, lo que es una percepción de mejora en la atención al justiciable.

Gráfico n.º 12

Cómo se considera que el EJE ha mejorado el servicio de atención al justiciable



3.2.12 Sobre las funcionalidades, qué oportunidades de mejora hay en el sistema del EJE

El gráfico muestra las áreas funcionales del Expediente Judicial Electrónico (EJE) que los usuarios consideran prioritarias para mejorar, tomando en cuenta tanto la frecuencia de menciones (Serie 1) como el porcentaje relativo (Serie 2). El análisis conjunto de estas métricas permite identificar las áreas con mayor potencial de impacto.

Las dos funcionalidades con mayor demanda son: mejora de las funcionalidades de las bandejas, y mejorar las funcionalidades del visor del EJE, con 5 menciones cada una (28%).

Estas bandejas son fundamentales para la organización y el seguimiento de expedientes por parte de los operadores judiciales. Las deficiencias en su funcionamiento pueden generar retrasos, errores y una disminución de la productividad.

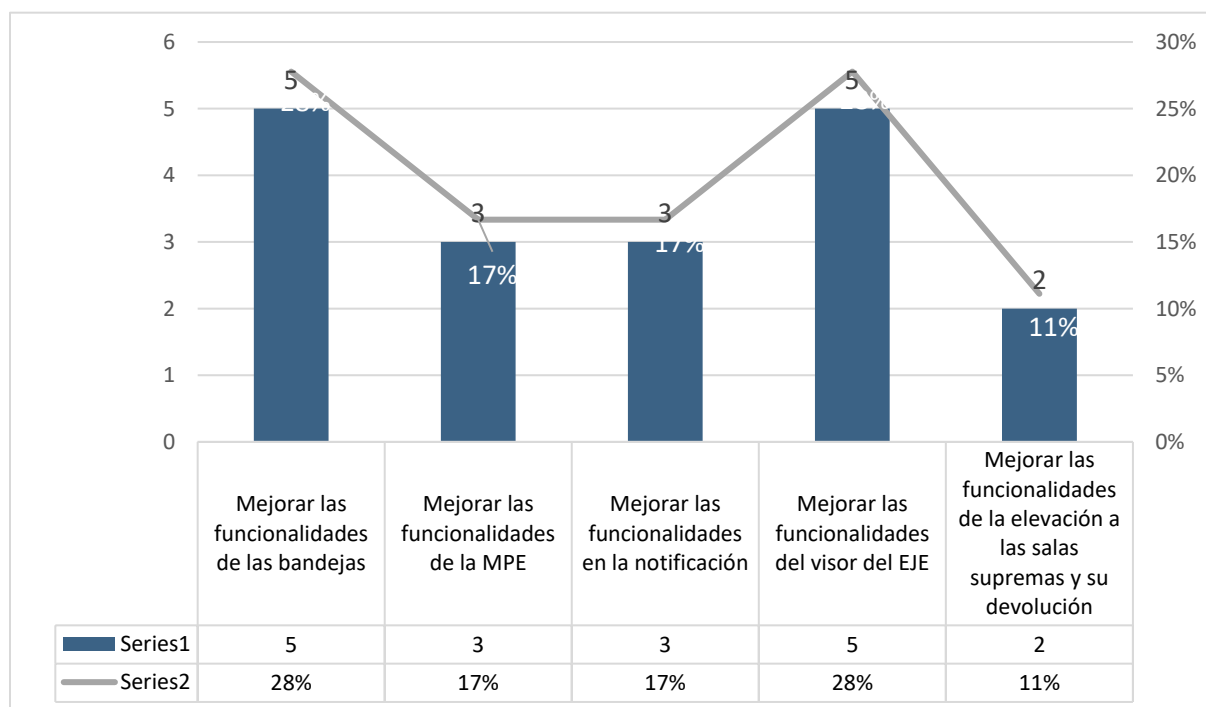
Otras funcionalidades de prioridad con 3 menciones cada una (17%) son la notificación, y las funcionalidades de la MPE, estas pueden ocasionar demoras o la necesidad de recurrir a métodos manuales.

Otra mención es la elevación y devolución de expedientes a salas supremas (15 %). Estas etapas son cruciales en los casos que requieren revisión por instancias superiores. Mejorar esta funcionalidad permitiría simplificar y acelerar un proceso actualmente percibido como complejo y propenso a errores.

El análisis evidencia que las principales oportunidades de mejora en el EJE se concentran en las bandejas de trabajo, seguidas por las notificaciones y el visor del EJE. Un plan de acción que priorice estas áreas tendrá el mayor impacto en la eficiencia operativa y en la satisfacción de los usuarios.

Gráfico n.º 13

Oportunidades de mejora hay en el sistema del EJE (funcionalidades)



3.3 CLIMA LABORAL

El clima y el ambiente laboral están directamente relacionados con el concepto de desarrollo organizacional, entendido como el conjunto de características del entorno interno de la

institución (Poder Judicial) y la forma en que estas son percibidas por los operadores de justicia y el personal administrativo de apoyo.

Dentro de las dimensiones del clima organizacional destacan elementos clave como: *i) Disponibilidad de recursos y ii) Comunicación y el sentido de identificación institucional.* Estos factores influyen de manera directa en el ambiente de trabajo y deben ser considerados por el área de talento humano, pues el rendimiento depende en gran medida tanto de las buenas relaciones interpersonales como de las habilidades individuales de los servidores y del entorno en el que desarrollan sus funciones.

En este marco, se han evaluado los siguientes aspectos:

i) Disponibilidad de recursos

Refleja la percepción del personal respecto al grado en que dispone de equipos, implementos, así como de condiciones físicas, estructurales y de seguridad necesarias para el desarrollo de sus labores.

A partir de las siguientes preguntas se obtuvieron los resultados que se detallan a continuación:

3.3.1 ¿Considera que su espacio de trabajo está adecuadamente acondicionado para las actividades que requiere el uso del EJE?

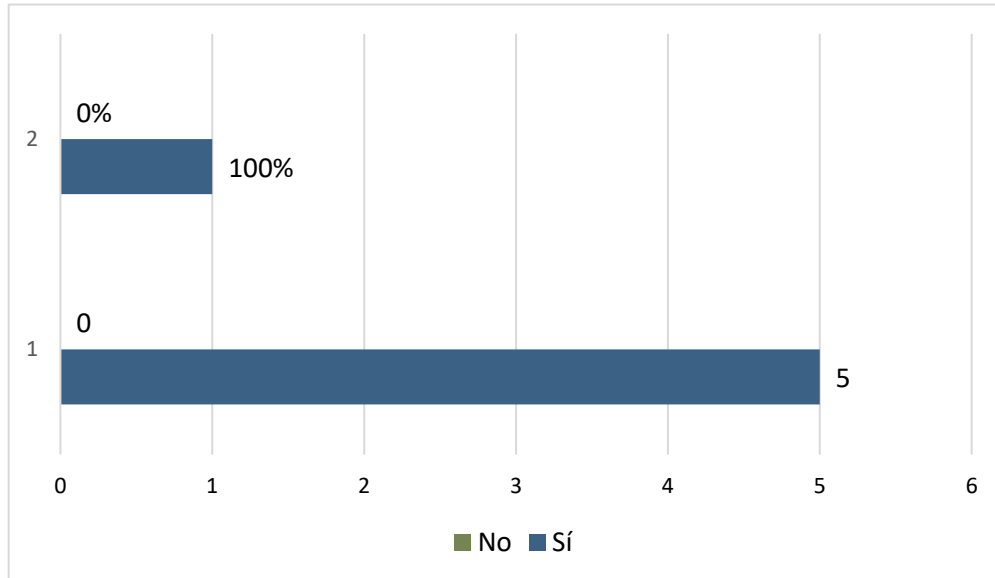
El gráfico refleja la percepción de los usuarios respecto a si el espacio donde laboran está debidamente acondicionado para desarrollar las actividades relacionadas con el Expediente Judicial Electrónico (EJE).

Las respuestas muestran que 5 personas (100 %) consideran que “Sí” cuentan con un espacio adecuado.

La muestra reconoce que el espacio físico está parcialmente acondicionado para el uso del EJE, lo que facilita la implementación del sistema.

Gráfico n.º 14

¿Considera que su espacio de trabajo está adecuadamente acondicionado para las actividades que requiere el uso del EJE?



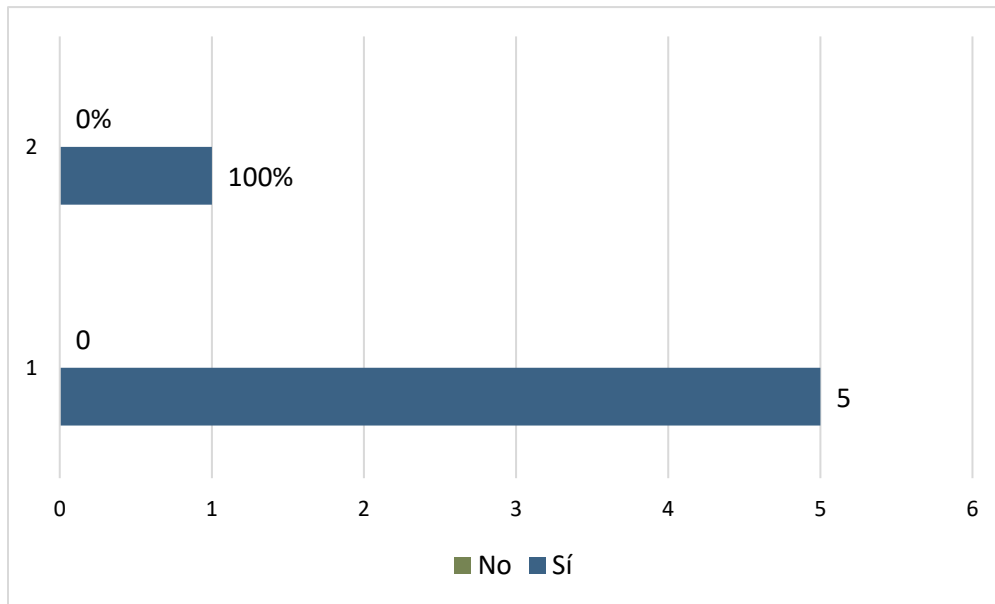
3.3.2 ¿Considera que los implementos o recursos con los que trabaja el EJE son óptimos?

El gráfico muestra la opinión de los encuestados respecto a si los implementos y recursos utilizados para trabajar con el EJE son óptimos.

Las respuestas muestran que 5 usuarios (100 %) consideran que cuentan con recursos adecuados, lo que refleja satisfacción en el usuario interno de esa corte.

Gráfico n.º 15

¿Considera que los implementos o recursos con los que trabaja el EJE son óptimos?



ii) Comunicación y sentido de identificación institucional

Se refiere al grado de conocimiento e identificación que el personal desarrolla a partir de su vinculación con el Poder Judicial, lo que genera un sentido de compromiso y responsabilidad frente a los objetivos y programas institucionales. Asimismo, evalúa en qué medida los trabajadores perciben haber recibido información adecuada sobre sus funciones y sobre el funcionamiento de la institución.

El análisis de las variables relacionadas con la sensación de pertenencia al Poder Judicial muestra que los resultados están fuertemente influenciados por lo señalado por el área de recursos humanos. En este aspecto, se valora el nivel de conocimiento del personal respecto a la misión, visión y valores institucionales, las estrategias definidas para alcanzar los objetivos, así como las funciones asignadas a los servidores judiciales.

A partir de las siguientes preguntas se obtuvieron los resultados que se presentan a continuación:

3.3.3 ¿Cuenta con la información y capacitación suficientes (a través de directivas, manuales y reglamentos) para realizar sus labores con el EJE de forma eficaz?

El gráfico muestra la percepción de los usuarios respecto a si cuentan con la información y capacitación suficientes mediante directivas, manuales y reglamentos para desempeñar eficazmente sus labores con el Expediente Judicial Electrónico (EJE).

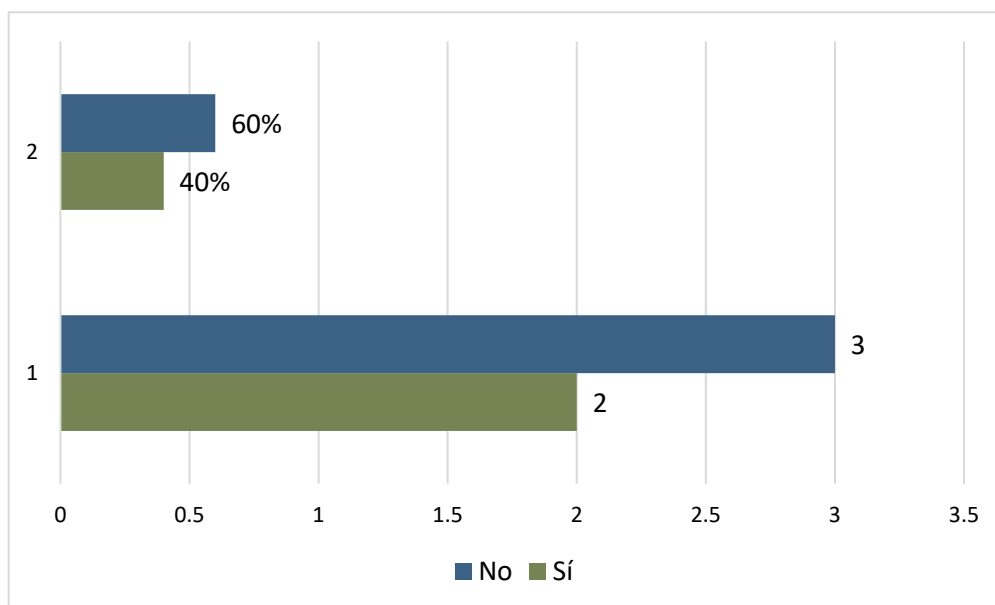
Los resultados señalan que los encuestados (40 %) respondieron “Sí”, mientras que el (60 %) respondieron “No”.

Un gran porcentaje de los usuarios perciben limitaciones en el acceso a guías, reglamentos y procesos de capacitación continua. Esta carencia puede estar incidiendo en la confianza y eficacia del uso del EJE, limitando el aprovechamiento pleno del sistema.

Las respuestas positivas indican que existen espacios o experiencias donde la capacitación sí ha sido suficiente, lo cual podría servir como modelo de referencia para estandarizar buenas prácticas.

Gráfico n.º 16

¿Cuenta con la información y capacitación suficientes (a través de directivas, manuales y reglamentos) para realizar sus labores con el EJE de forma eficaz?



3.3.4 ¿Conoce las necesidades de quienes requieren nuestros servicios?

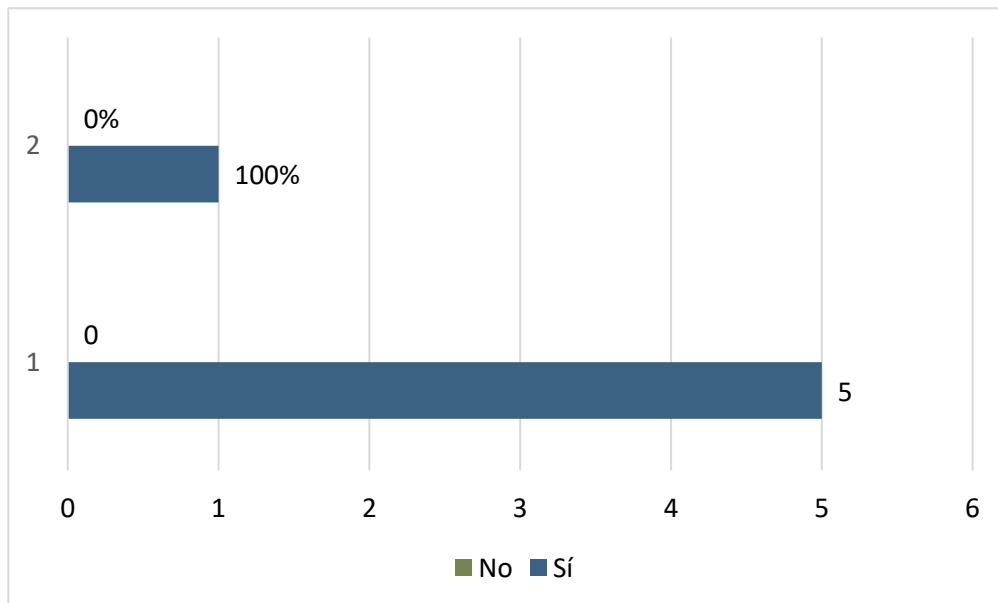
El gráfico muestra la percepción de los encuestados sobre si conocen las necesidades de quienes requieren sus servicios.

Un total de 5 personas (100 %) respondieron "Sí", lo que demuestra una alta confianza en su capacidad para entender y satisfacer los requisitos del público.

Las respuestas revelan una percepción muy positiva y unánime sobre la capacidad del personal para entender las necesidades de los usuarios. La muestra cree que tiene el conocimiento necesario para proporcionar un servicio adecuado.

Gráfico n.º 17

¿Conoce las necesidades de quienes requieren nuestros servicios?



Evaluación de satisfacción laboral

La satisfacción laboral constituye un componente esencial dentro del clima organizacional, pues refleja la percepción y actitud que los servidores mantienen frente a su trabajo. Este aspecto depende en gran medida de las condiciones del entorno laboral y de las interacciones que se generan durante el desempeño de las funciones, las cuales pueden producir sentimientos positivos o, por el contrario, generar malestar.

En este marco, la evaluación de la satisfacción laboral considera dos componentes clave:
iii) Involucramiento laboral y iv) Potencial competencia y valores colectivos.

iii) *Involucramiento laboral*

Refleja el grado de satisfacción del personal, expresado en cómo los integrantes valoran los logros alcanzados, la manera en que realizan su trabajo y el orgullo de pertenecer al grupo. Este aspecto se manifiesta en un ambiente con menor tensión, en el reparto de responsabilidades, en el reconocimiento compartido y en la percepción de que el trabajo realizado resulta gratificante. A partir de la siguiente pregunta se obtuvo el siguiente resultado:

3.3.4 ¿Considera que su trabajo y esfuerzo son reconocidos?

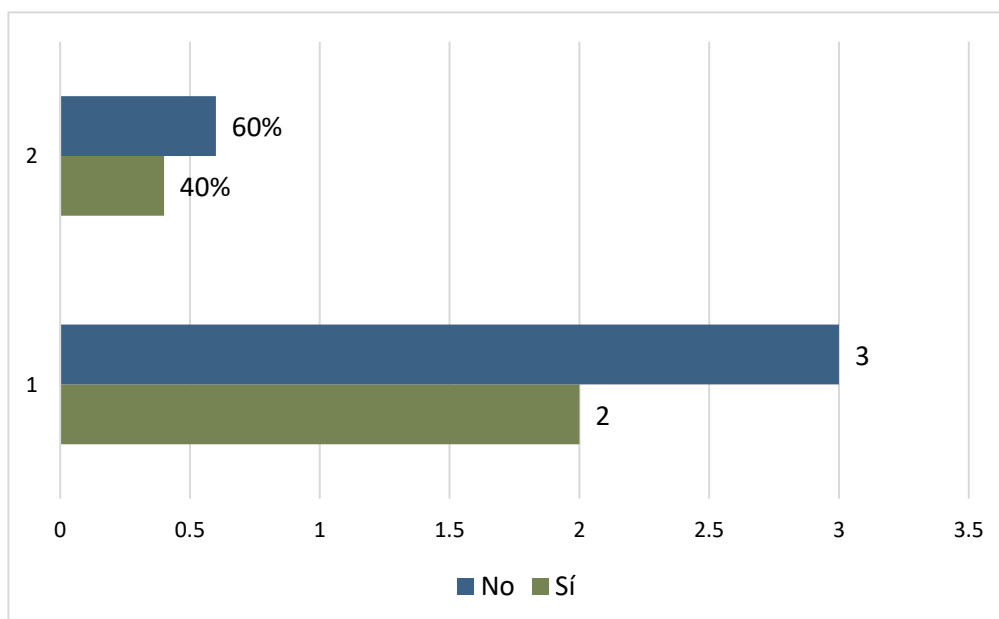
El gráfico de barras adjunto muestra los resultados de una encuesta que evalúa la percepción de los trabajadores respecto al reconocimiento de su trabajo y esfuerzo.

Según los datos, la gran mayoría de los encuestados, específicamente 2 personas (40 %), percibe que su trabajo y esfuerzo “Sí” son debidamente reconocidos, contrario a lo que 3 personas (60 %) considera que su trabajo “No” es reconocido.

Los resultados indican que hay un gran porcentaje negativo sobre el reconocimiento del esfuerzo y la dedicación dentro de la organización, pero también existen trabajadores que sienten que su labor es valorada, lo que es un factor clave para la motivación y el compromiso.

Gráfico n.º 18

¿Considera que su trabajo y esfuerzo son reconocidos?



iv) Potencial competencia y valores colectivos:

Refleja el grado actitudinal hacia la motivación intrínseca, entendida como aquella que surge del interior de la persona y que tiene como propósito fundamental satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal.

En la actualidad, la gestión eficiente del recurso humano se orienta hacia perfiles basados en competencias, flexibilidad y capacidad de adaptación frente a los cambios.

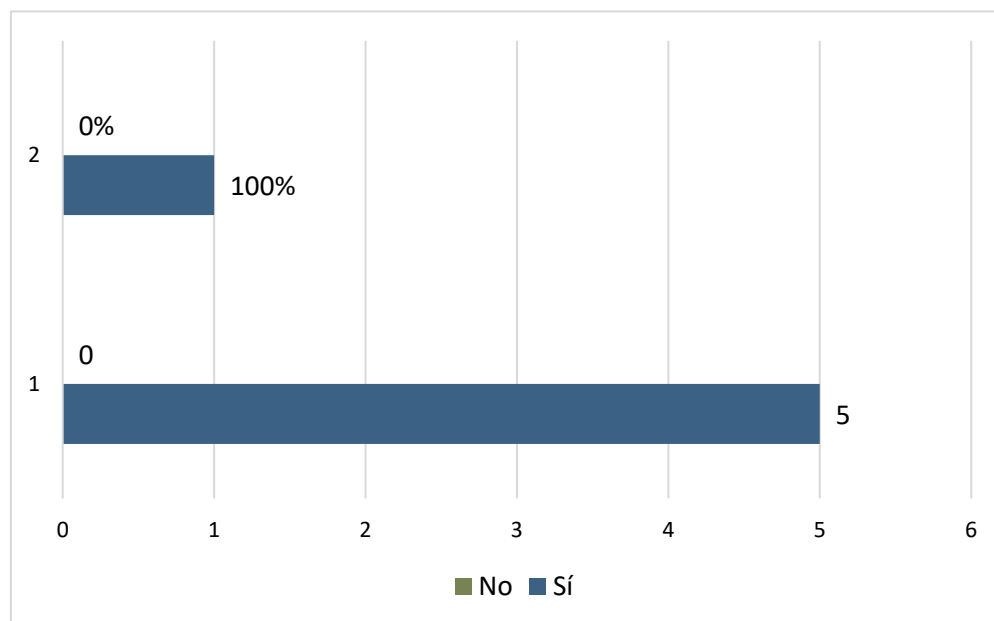
3.3.5 ¿Se adapta a los cambios propuestos por el EJE dentro del proceso de transformación digital del Poder Judicial?

En la primera pregunta, se consultó sobre la percepción general de la adaptación del Poder Judicial a los cambios del EJE. La respuesta muestra que 5 encuestados (100 %) consideran que “Sí” se ha adaptado. Estos resultados sugieren que, a nivel institucional, hay una percepción positiva sobre la capacidad del Poder Judicial para integrar el EJE.

Los datos del gráfico revelan una amplia percepción positiva tanto de la adaptación institucional del Poder Judicial como de la adaptación individual de sus trabajadores al EJE.

Gráfico n.º 19

¿Se adapta a los cambios propuestos por el EJE dentro del proceso de transformación digital del Poder Judicial?



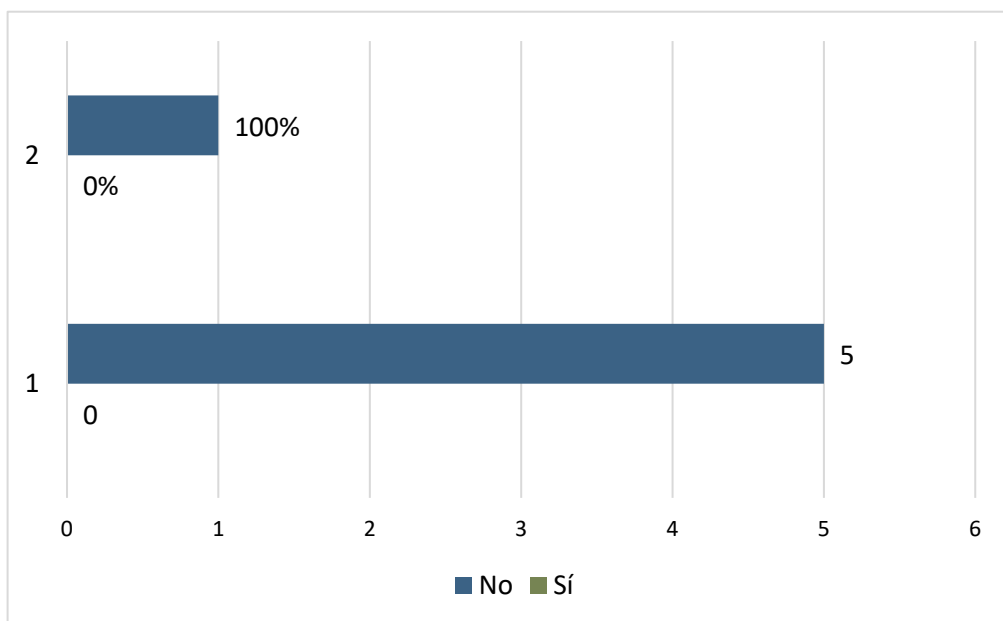
3.3.5 ¿Considera que el tiempo para cumplir con su trabajo es suficiente?

De un total de 5 encuestados, la totalidad respondió que “No” el tiempo no es suficiente.

En un alto porcentaje los trabajadores experimentan una falta de tiempo que, a su vez, se relaciona con una percepción de carga laboral excesiva. Esta situación podría llevar a estrés, agotamiento y una disminución en la calidad del trabajo de este grupo. Por lo tanto, se recomienda una revisión de los procesos y la distribución de tareas para asegurar una distribución más equitativa y sostenible.

Gráfico n.º 20

¿Considera que el tiempo para cumplir con su trabajo es suficiente?



3.3.6 Sugerencias para mejorar el EJE

Se incluyó en la encuesta una pregunta abierta para recoger las sugerencias de los participantes que servirá para mejorar el Expediente Judicial Electrónico (EJE).

Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

- Mejorar el servicio de internet para evitar lentitud.

- Se debe de implementar notas para adherir a los expedientes y saber que hay pendientes.
- Se debe dejar opciones (libres) para descargar los tipos de resoluciones que se emiten.
- Se debe mejorar respecto a la lentitud del sistema de expedientes electrónicos.

Las sugerencias recogidas reflejan tres ejes centrales de mejora en la implementación y uso del Expediente Judicial Electrónico (EJE):

– Capacitación continua y especializada:

La mayoría de las observaciones hacen referencia a la necesidad de reforzar las capacitaciones en modalidad presencial, dirigidas tanto al personal jurisdiccional y administrativo fuera del horario de oficina. Se destaca la importancia de contar con materiales de apoyo como flujogramas, cuadros de actos procesales y grabaciones de las capacitaciones, lo que permitiría uniformizar criterios, reducir errores y mejorar la comprensión del sistema.

– Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica:

Varias afirmaciones coinciden en señalar limitaciones relacionadas con la calidad de la conexión a Internet. Esto evidencia que la infraestructura tecnológica es un factor crítico que condiciona la eficacia del EJE y debe ser atendido de manera prioritaria para evitar interrupciones y garantizar un servicio ágil.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis de las respuesta de los encuestados se presentan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

4.1 Conclusiones

El informe revela un éxito considerable en la adopción del EJE, con una recepción mayoritariamente positiva por parte del personal jurisdiccional y administrativo. Los datos demuestran que la herramienta ha cumplido con sus objetivos principales, generando una valoración favorable y una percepción de mejora en la gestión judicial.

– Alta satisfacción y adaptación:

Un 80 % del personal encuestado está satisfecho o muy satisfecho con el EJE, y un 100 % lo percibe como una herramienta de fácil o muy fácil su uso. Esto evidencia que el proceso de digitalización ha sido exitoso, con una rápida y efectiva asimilación por parte de la mayoría de los usuarios. La casi total ausencia de barreras significativas en la adaptación es un indicador muy positivo.

– Beneficios clave percibidos:

El beneficio más destacado es la mayor celeridad/rapidez en la gestión, seguido por una seguridad documental fortalecida y la reducción de costos de papel y suministros de impacto ecológico. Estos resultados confirman que el EJE no sólo optimiza la eficiencia operativa, sino que también contribuye a la sostenibilidad ambiental y a la seguridad de la información.

– Brecha de infraestructura:

A pesar de la alta satisfacción, el principal obstáculo para un uso óptimo del EJE es la deficiencia en la infraestructura tecnológica. Los problemas más recurrentes son la caída del sistema y los problemas de conexión a internet en las cortes superiores de justicia a nivel nacional. Esto demuestra que el software está bien diseñado, pero su rendimiento se ve limitado por las carencias del hardware y la conectividad a internet.

– Preferencias del usuario:

La mayoría de los encuestados prefiere trabajar con el EJE, lo que consolida la preferencia por el formato digital; sin embargo, un porcentaje menor aún considera útil trabajar con ambos formatos, lo que subraya la necesidad de una infraestructura y capacitación más robustas para lograr una adopción total.

– Desafíos en el clima laboral:

El informe evidencia el reconocimiento laboral en la referida corte. Un 40 % del personal siente que su trabajo y esfuerzo son debidamente reconocidos, sin embargo hay un 60 % del personal con quien trabajar el clima laboral. Además, la encuesta revela una amplia percepción positiva del personal en referencia a la adaptación en la transformación digital como política institucional.

4.2 Recomendaciones

Para consolidar los avances logrados y abordar los desafíos identificados, se proponen las siguientes recomendaciones:

– Priorizar la mejora de la infraestructura tecnológica:

La principal oportunidad de mejora debe centrarse en la actualización periódica del EJE para evitar caídas del sistema y en la mejora de la conexión a internet en todas las sedes judiciales. Resolver estos problemas es fundamental para eliminar los cuellos de botella y maximizar el potencial del EJE.

– Optimizar las funcionalidades clave:

Las mejoras deben enfocarse en las áreas más críticas para los usuarios: las bandejas de trabajo y el visor del EJE. Mejorar estas funcionalidades impactará directamente en la agilidad de los procesos de registro y seguimiento de expedientes, aumentando aún más la satisfacción y eficiencia.

– Mejorar la gestión de recursos humanos:

Se debe revisar y fortalecer las políticas de reconocimiento laboral para que el esfuerzo y la dedicación del personal sean valorados de manera efectiva. Esto es crucial para mejorar la moral y el compromiso.

