



“¿Es el Modelo de Oficina Judicial Laboral de la Provincia de San Juan la revolución de los próximos años de la justicia?”

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
MANUSCRITO CIENTÍFICO
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

PROFESORA: CARLA BELBUZZI

ALUMNO: BRUNO MARCELO GUARDIA RECIO - DNI: 38590980

N° DE LEGAJOS: VADM20000

AÑO: 2025

INDICE:

RESUMEN:	2
INTRODUCCIÓN.....	3
ANÁLISIS DE SITUACIÓN	4
Contexto de implementación del modelo de Oficina Judicial	4
Organización interna y funcionamiento	5
Aplicación del enfoque de Big Data	6
Dimensión sustentable de la gestión	7
Diagnóstico institucional: análisis FODA.....	7
Propuestas de mejora.....	9
Uso de datos en la gestión operativa: ejemplos concretos	10
Comparación con experiencias en otras jurisdicciones.....	11
Impacto del modelo en los usuarios del sistema judicial	12
Indicadores de sustentabilidad institucional	13
Conclusión general del análisis de situación.....	14
RESULTADOS	14
Transformación digital en el ingreso y gestión de expedientes ...	14
Ingreso de causas y obligatoriedad del uso de MEV	15
Digitalización operativa y uso interno de recursos	16
Eficiencia procesal y tiempos de resolución.....	18
Actividad conciliatoria	21
Resultados de encuestas a autoridades judiciales.....	22
Tendencias observadas en las respuestas	23
Síntesis gráfica de resultados	24
Conclusiones del apartado	25
DISCUSIÓN	25
BIBLIOGRAFÍA	30
ANEXO.....	32

RESUMEN:

Este manuscrito presentó un análisis integral sobre la implementación del modelo de Oficina Judicial en las Oficinas Laborales N.º 1 y 2 del Poder Judicial de San Juan, compuestas por los Juzgados Laborales 1, 2, 3, 4, 5 y 6, aplicando el enfoque metodológico de Big Data con Sustentabilidad. Se trabajó con información institucional real correspondiente al período comprendido entre enero de 2022 y mayo de 2025, incluyendo causas iniciadas, escritos ingresados, tiempos de tramitación, resoluciones dictadas y actividad conciliatoria. Se aplicaron herramientas de análisis cuantitativo para interpretar el desempeño institucional, con foco en indicadores de eficiencia procesal, digitalización, productividad operativa y carga laboral. Asimismo, se evaluaron las condiciones internas de sostenibilidad del modelo, entendida como la capacidad del sistema judicial para sostener niveles de funcionamiento óptimos sin agotar recursos humanos ni materiales. La información fue tratada desde una perspectiva crítica y aplicada, lo que permitió identificar fortalezas, debilidades y posibles líneas de mejora. Se entrevistó a los Administradores de las oficinas Junto con los Seis jueces Laborales de Primera Instancia de la provincia de San Juan. El estudio también permitió comparar el caso de San Juan con experiencias similares en otras jurisdicciones, destacando el impacto positivo de una gestión judicial basada en datos. Finalmente, se propusieron líneas de acción orientadas a consolidar el modelo a largo plazo mediante políticas de capacitación continua, integración de herramientas predictivas e institucionalización de buenas prácticas.

Palabras clave: oficina judicial; big data; sustentabilidad institucional; gestión pública; digitalización judicial

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el Poder Judicial ha comenzado a transitar un proceso de transformación institucional que incluye la modernización de sus estructuras internas, la digitalización de sus procesos, y la implementación de nuevos modelos de gestión. Estos cambios surgen como respuesta a una creciente demanda social por una justicia más eficiente, transparente y accesible. En este contexto, el modelo de Oficina Judicial se ha instalado en diferentes jurisdicciones del país como una alternativa superadora al sistema tradicional de organización de los tribunales.

La provincia de San Juan no ha sido ajena a este proceso. En el año 2019, mediante el Acuerdo General N.º 197/2019, la Corte de Justicia dispuso la creación de las Oficinas Judiciales Laborales, con el objetivo de optimizar los recursos humanos y materiales disponibles, reorganizar la estructura de los juzgados laborales y mejorar la prestación del servicio de justicia. Las nuevas oficinas fueron concebidas bajo un modelo de gestión asociada, en el cual la función jurisdiccional queda a cargo de los jueces, mientras que la función administrativa y organizativa es coordinada por personal específico, con una lógica de trabajo colaborativa y profesionalizada.

La Oficina Judicial N.º 1 fue conformada por tres jueces provenientes del Primer, Segundo y Quinto Juzgado Laboral mientras que la Oficina Judicial N.º 2 fue conformada por los tres jueces provenientes del Tercero, Cuarto y Sexto Juzgado Laboral. Las mismas cuentan con áreas funcionales claramente delimitadas, como la Mesa de Entradas, el Despacho, el Área de Gestión de Prueba, Área de Conciliación, y el Área Administrativa. Esta estructura horizontal, pensada para mejorar la eficiencia interna, se ha visto fortalecida con la implementación de herramientas tecnológicas, entre ellas el sistema SAE (Sistema de Administración de Expedientes), que permite una gestión digital de los procesos judiciales.

Ahora bien, más allá de los cambios organizacionales y tecnológicos, surge una pregunta clave: ¿es posible evaluar de forma objetiva el impacto de este modelo en el funcionamiento del fuero laboral? En este trabajo se propone responder a esta pregunta a partir del análisis de la Oficina Judicial N.º 1 y 2 (6 Juzgados Laborales en total), utilizando como enfoque metodológico el concepto de **Big Data con Sustentabilidad**, una herramienta que combina la recopilación masiva de datos con criterios de eficiencia, responsabilidad institucional y optimización de recursos.

Este enfoque permite no solo identificar las mejoras introducidas, sino también detectar debilidades, resistencias internas y oportunidades de desarrollo. Al mismo tiempo, brinda una base empírica sólida para la toma de decisiones estratégicas, lo cual es clave para el diseño de políticas judiciales sustentables y adaptadas a las demandas sociales actuales.

El análisis que se desarrollará en las siguientes páginas parte de una experiencia concreta en el ámbito laboral de San Juan y busca ofrecer una mirada crítica y reflexiva sobre los efectos de la transformación judicial. En tiempos donde la información adquiere un valor central para la gestión, resulta fundamental que las instituciones públicas adopten modelos de análisis basados en datos, orientados a la mejora continua y a la transparencia de sus prácticas.

ANÁLISIS DE SITUACIÓN

Contexto de implementación del modelo de Oficina Judicial

La Oficina Judicial se inscribe en un proceso más amplio de modernización judicial que busca superar las limitaciones del modelo tradicional de juzgado individual, en el que cada juez administra su propio equipo de trabajo, define sus prioridades y distribuye las tareas según criterios personales. En cambio, el nuevo esquema propone una gestión más coordinada, con una distribución funcional de tareas, planificación colectiva y la incorporación de herramientas tecnológicas para la administración de los expedientes.

El nuevo modelo responde a la necesidad de hacer frente a un aumento sostenido en la litigiosidad laboral, a una creciente complejidad en las relaciones

laborales y a una demanda ciudadana que exige mayor celeridad y transparencia en los procesos. De este modo, la implementación de oficinas judiciales laborales ha permitido reorganizar los recursos humanos, incorporar perfiles técnicos en áreas clave y fortalecer la capacidad de gestión institucional.

En el caso de San Juan, la Oficina Judicial Laboral 1 y 2 tienen a su cargo una parte significativa del volumen de expedientes laborales de la Primera Circunscripción Judicial. El trabajo coordinado entre sus distintas áreas y la supervisión permanente de un administrador permiten generar reportes periódicos, establecer metas internas y analizar el desempeño del equipo, lo cual representa un avance importante respecto al esquema anterior.

Organización interna y funcionamiento

La estructura organizativa de la Oficina Judicial está diseñada con un enfoque horizontal y funcional. La misma cuenta con un Administrador General que coordina y supervisa todas las áreas no jurisdiccionales. Entre ellas se destacan:

Mesa de Entradas, que recepciona escritos, controla plazos y brinda atención al público.

Despacho, encargado del control formal de escritos y de la tramitación interna de los expedientes.

Área de Prueba, que organiza y gestiona todas las medidas probatorias.

Área de Conciliación, dedicada a promover soluciones consensuadas en audiencias específicas.

Área Administrativa, que se encarga de estadísticas, pedidos y gestión de insumos.

Cada una de estas áreas cuenta con personal asignado, roles definidos y procesos estandarizados. La oficina trabaja con reuniones periódicas para evaluar el cumplimiento de metas, proponer mejoras y detectar dificultades operativas.

Una característica destacada es la capacidad de adaptación del equipo a las herramientas tecnológicas y a los procesos de digitalización, lo que ha permitido mantener la operatividad incluso en momentos de crisis, como durante la pandemia por COVID-19.

Aplicación del enfoque de Big Data

Uno de los pilares metodológicos que sustenta este análisis es el enfoque de **Big Data con Sustentabilidad**, que se basa en la recolección, procesamiento y análisis de grandes volúmenes de datos para optimizar la gestión organizacional. En el caso de la Oficina Judicial Laboral, el uso de sistemas digitales como el **SAE** (Sistema de Administración de Expedientes) y otras planillas de gestión interna ha permitido desarrollar una capacidad de monitoreo que sería impensable bajo esquemas tradicionales.

Los datos recolectados incluyen:

1. Cantidad de expedientes ingresados por mes.
2. Tiempos promedio de resolución.
3. Tasa de conciliaciones exitosas.
4. Carga de trabajo por área.
5. Ausentismo y rotación del personal.
6. Índices de cumplimiento de plazos.

Este volumen de información permite construir indicadores que sirven para la toma de decisiones estratégicas: redistribuir recursos, detectar cuellos de botella, identificar sectores críticos o incluso anticipar picos de carga laboral. Además, al sistematizar estos datos, se facilita la elaboración de informes periódicos que contribuyen a la rendición de cuentas y a la mejora continua.

Un aspecto central de este enfoque es que transforma al dato en una herramienta de gestión, rompiendo con la lógica intuitiva o informal que muchas veces domina en los entornos administrativos. Al hacerlo, se fortalece la transparencia institucional, se mejora la eficiencia y se contribuye a una mayor legitimidad del sistema de justicia.

Dimensión sustentable de la gestión

El concepto de **sustentabilidad**, aplicado a la gestión pública, no se limita únicamente al plano ambiental. Implica también la búsqueda de un modelo organizacional que optimice los recursos, minimice los impactos negativos y garantice la continuidad de los servicios en el tiempo. En este sentido, la Oficina Judicial ha comenzado a adoptar prácticas sustentables, como la reducción del uso de papel a través de la digitalización de expedientes, disminución de traslados innecesarios mediante la notificación electrónica, el uso racional de los espacios físicos, la incorporación de turnos digitales para atención al público y la mejora en la distribución de la carga laboral para evitar sobrecarga en el personal.

Estas prácticas no sólo favorecen el ambiente y la economía de recursos, sino que también generan una mejora perceptible en la experiencia del usuario del sistema judicial, al simplificarse los trámites y reducir los tiempos de espera.

Diagnóstico institucional: análisis FODA

Con base en los datos recolectados, los reportes internos y la experiencia práctica en la Oficina Judicial N.º 1, es posible realizar un diagnóstico integral del funcionamiento actual utilizando la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

Fortalezas:

- Existencia de una estructura organizativa funcional y definida.
- Incorporación parcial de herramientas tecnológicas.
- Personal comprometido con la mejora continua del servicio.

- Posibilidad de generar informes periódicos mediante SAE y otras herramientas digitales.

Oportunidades:

- Expansión del modelo de Oficina Judicial a otros fueros.
- Desarrollo de nuevos sistemas automatizados (firma digital, turnos online).
- Aplicación de inteligencia artificial en el análisis predictivo de causas.
- Mayor apertura a la ciudadanía mediante canales virtuales.
- Creación de perfiles técnicos especializados en gestión y datos.

Debilidades:

- Persistencia de trámites manuales y dependencias del papel.
- Limitado conocimiento técnico del personal en análisis de datos.
- Inconsistencias en la carga y sistematización de la información.
- Falta de indicadores comunes de evaluación de desempeño.
- Resistencia al cambio por parte de algunos operadores judiciales.

Amenazas:

- Sobrecarga estructural ante el aumento sostenido de la litigiosidad.
- Desactualización tecnológica por falta de inversión.

- Ausencia de planificación estratégica a largo plazo.
- Fatiga organizacional frente a la acumulación de tareas repetitivas.
- Riesgo de fragmentación en la gestión institucional por rotación de personal clave.

Este diagnóstico evidencia la necesidad de fortalecer la infraestructura tecnológica y formativa, consolidar una cultura organizacional basada en datos y promover una gestión más participativa y sostenible.

Propuestas de mejora

A partir del análisis realizado, se proponen las siguientes estrategias:

1. **Digitalización total de los expedientes** y procesos administrativos, con interoperabilidad entre sistemas judiciales y administrativos.
2. **Capacitación técnica continua** del personal en el uso de herramientas digitales y análisis de datos.
3. **Implementación de tableros de control interactivos**, con indicadores de desempeño accesibles a todos los sectores.
4. **Establecimiento de rutinas de evaluación interna**, con reportes trimestrales y metas por área
5. **Promoción de buenas prácticas sustentables**, como la gestión inteligente de turnos, el uso racional de recursos y la digitalización de audiencias de conciliación.
6. **Fortalecimiento de la planificación estratégica institucional**, incorporando la voz del personal y del usuario ciudadano en la toma de decisiones.

Estas propuestas tienen como objetivo general consolidar un modelo de justicia laboral más eficiente, equitativo y sustentable, donde el dato no sea solo un insumo técnico, sino una herramienta de transformación institucional.

Uso de datos en la gestión operativa: ejemplos concretos

El modelo de Oficina Judicial permite centralizar la información procesal y administrativa en una única estructura funcional. A partir de esta centralización, el uso de los datos se vuelve un recurso estratégico, no solo para el monitoreo interno sino también para la mejora continua. En las Oficinas Judiciales se han documentado varios casos donde la recolección y sistematización de datos permitió resolver situaciones complejas:

Organización de audiencias: mediante el cruce de datos entre la disponibilidad de jueces y el volumen de expedientes por tramitar, se implementó un sistema de turnos automatizados que redujo las superposiciones, mejoró la puntualidad y optimizó los tiempos de espera para las partes involucradas.

Distribución de la carga laboral: el monitoreo de estadísticas internas reveló una carga desproporcionada en ciertos sectores de la oficina (por ejemplo, en Despacho y Prueba). Esta observación derivó en una redistribución del personal disponible, con resultados positivos en los tiempos de respuesta.

Gestión de licencias: el uso de planillas de seguimiento y análisis de ausencias permitió anticipar situaciones críticas en la dotación del personal y reorganizar funciones para mantener la continuidad del servicio.

Control de cumplimiento de plazos: el sistema SAE permitió desarrollar alertas internas para causas próximas a vencer, lo cual disminuyó considerablemente las presentaciones fuera de término y facilitó el control de vencimientos por parte de los funcionarios.

Estos ejemplos muestran cómo la información bien tratada permite resolver problemas concretos, anticipar crisis y construir una cultura organizacional basada en evidencias. El dato no es un fin en sí mismo, sino una herramienta para mejorar la eficiencia y la calidad institucional.

Comparación con experiencias en otras jurisdicciones

La implementación de modelos de Oficina Judicial no es exclusiva de San Juan. En distintas provincias del país, como Neuquén, Mendoza, Chaco y Río Negro, se han desarrollado experiencias similares, especialmente en los fueros penal y civil. Estas jurisdicciones han demostrado que la separación entre la función jurisdiccional y la administrativa contribuye de manera significativa a la mejora en la gestión del servicio de justicia.

Por ejemplo, en la provincia de Neuquén, el Poder Judicial incorporó un modelo de Oficina Judicial Penal con estructuras de apoyo específicas, y con indicadores permanentes de gestión. Allí, se han aplicado tableros de control con actualización diaria de causas y audiencias, lo cual ha permitido una reducción sostenida en los tiempos de resolución.

En Mendoza, el sistema de gestión judicial informatizado permite el seguimiento en tiempo real de cada expediente, y los jueces se enfocan exclusivamente en dictar resoluciones, mientras que el personal administrativo se ocupa de la logística procesal. Este modelo ha sido incluso tomado como referencia para el desarrollo de oficinas judiciales laborales en otras provincias.

En comparación, la Oficina Judicial de San Juan ha avanzado en la misma línea, aunque aún con limitaciones tecnológicas y de capacitación que podrían superarse adoptando buenas prácticas de estas experiencias. La ausencia de ciertos indicadores específicos, como tasas de suspensión de audiencias o grado de efectividad de la prueba, limita el análisis de impacto a largo plazo. Sin embargo, existe una base sólida para implementar herramientas de gestión más avanzadas y con mayor transparencia institucional.

Estas comparaciones permiten visibilizar que el modelo de Oficina Judicial no solo es viable, sino que constituye una tendencia creciente en el país. Incorporar aprendizajes de otras provincias puede acelerar el proceso de mejora local, facilitando la consolidación de un servicio judicial más eficiente, equitativo y basado en evidencia empírica.

Impacto del modelo en los usuarios del sistema judicial

Más allá de la organización interna, uno de los elementos clave para evaluar la eficacia del modelo de Oficina Judicial es el impacto que tiene sobre sus destinatarios finales: los usuarios del servicio de justicia. Esto incluye tanto a los ciudadanos particulares como a los abogados litigantes, peritos, auxiliares de justicia y organismos públicos que interactúan con las Oficinas Laborales.

Según encuestas realizadas de manera interna por la propia administración de la oficina, se observaron mejoras sustanciales en la experiencia del usuario, especialmente en los siguientes aspectos:

Mayor previsibilidad en los tiempos procesales: gracias a la programación ordenada de audiencias y al control interno de plazos, los expedientes avanzan con menor incertidumbre. Esto ha sido destacado por los abogados que valoran la posibilidad de planificar mejor sus estrategias.

Atención más eficiente en Mesa de Entradas: la incorporación de personal dedicado exclusivamente a la atención al público y la posibilidad de realizar ciertos trámites por medios electrónicos ha disminuido notablemente los tiempos de espera.

Reducción de la duplicación de tareas: al existir una administración común para tres juzgados por oficina, se ha simplificado el circuito de derivación de escritos, oficios y notificaciones, lo cual beneficia directamente a quienes utilizan el sistema.

Canales de consulta más accesibles: se han habilitado líneas telefónicas y correos electrónicos específicos para cada sector, con respuestas más rápidas y orientación directa, lo cual ha generado una percepción de mayor cercanía y compromiso institucional.

Sin embargo, persisten ciertos reclamos vinculados a la transición tecnológica. Por ejemplo, usuarios que no están familiarizados con los trámites digitales han expresado dificultades para adaptarse a las nuevas modalidades. En estos casos, la falta de una guía clara o de un punto de asistencia presencial puede generar frustración o confusión.

En resumen, si bien el impacto sobre los usuarios ha sido mayoritariamente positivo, aún es necesario reforzar la estrategia de comunicación y asistencia personalizada para garantizar que la modernización judicial no se traduzca en nuevas barreras de acceso a la justicia.

Indicadores de sustentabilidad institucional

Uno de los aportes más relevantes de este trabajo ha sido abordar el análisis desde la perspectiva de **Big Data con Sustentabilidad**, lo cual permite evaluar no sólo la eficiencia procesal, sino también el uso racional de los recursos, la reducción del impacto ambiental y la equidad organizacional.

En este sentido, se identificaron algunos **indicadores clave de sustentabilidad** en el funcionamiento, en este caso particular, de la Oficina Judicial N.º 1:

Reducción del uso de papel: la digitalización progresiva de expedientes y trámites ha permitido disminuir más del 60% del consumo mensual de hojas, en comparación con años anteriores.

Disminución del tránsito físico en el edificio: gracias a la incorporación de notificaciones electrónicas, correos oficiales y turnos online, se ha reducido la circulación innecesaria de personas, con beneficios en lo organizativo y lo ambiental.

Optimización del tiempo del personal: la asignación por roles funcionales permite una gestión más eficiente, que evita la duplicación de tareas y promueve una carga laboral más equilibrada entre sectores.

Aprovechamiento energético: con menos uso de impresoras, papel y movimiento físico interno, se genera un ahorro indirecto de energía y recursos tecnológicos.

Promoción de una cultura institucional sostenible: el modelo ha fomentado prácticas internas orientadas al cuidado del entorno de trabajo, al uso eficiente de los insumos y a la planificación colectiva.

Estos resultados muestran que la sustentabilidad, bien entendida, no se limita al reciclaje o al ahorro de materiales, sino que se proyecta como un criterio transversal para la toma de decisiones y el diseño organizacional.

Conclusión general del análisis de situación

La Oficina Judicial Laboral 1 y 2 del Poder Judicial de San Juan representan un caso concreto de transformación institucional que busca responder a las exigencias del presente mediante un modelo organizativo más eficiente, profesionalizado y sustentable. El proceso de reorganización funcional, la incorporación progresiva de tecnología, y el uso de datos para la toma de decisiones son elementos clave de este nuevo paradigma.

El análisis realizado evidencia que el enfoque de **Big Data con Sustentabilidad** ofrece herramientas valiosas para medir, comparar, evaluar y mejorar la gestión judicial. No solo permite obtener indicadores confiables, sino también desarrollar estrategias de mejora continua con impacto directo en la calidad del servicio.

Si bien el camino de la modernización no está exento de desafíos —como la resistencia al cambio, la necesidad de capacitación constante y la adecuación de sistemas informáticos—, la experiencia demuestra que es posible construir una justicia más ágil, accesible y transparente.

El modelo de Oficina Judicial, con ajustes y aprendizajes constantes, puede consolidarse como una política pública efectiva, replicable y sostenible en el tiempo.

RESULTADOS

Transformación digital en el ingreso y gestión de expedientes

La implementación progresiva del expediente digital en la Oficina Judicial Laboral del Poder Judicial de San Juan representó una de las transformaciones más significativas en términos de organización, eficiencia y sustentabilidad. Esta transformación impactó tanto en el canal de ingreso de causas como en la

gestión interna de los recursos administrativos, reorganizando los flujos de trabajo y redefiniendo los roles funcionales de los sectores operativos.

Ingreso de causas y obligatoriedad del uso de MEV

Entre el 1 de enero de 2022 y el 13 de mayo de 2025, la Oficina Judicial Laboral registró un total de **5.194 causas iniciadas**, de las cuales **5.052** (97,2 %) fueron ingresadas a través de la **Mesa de Entradas Virtual (MEV)**. Solo **141 causas** se iniciaron en formato papel, lo que evidencia un proceso de virtualización consolidado.

Esta evolución respondió, en gran medida, a lo dispuesto por el **Acuerdo General N.º 223/22**, que estableció, a partir del **1 de marzo de 2023**, la obligatoriedad de presentar todos los escritos judiciales correspondientes a los procesos de los fueros Civil, Laboral y de Familia exclusivamente a través de MEV, abarcando a todas las partes y operadores del sistema.

El impacto normativo fue inmediato: a partir de marzo de 2023, el uso de MEV superó el 98 % de las presentaciones, marcando un punto de inflexión en la cultura organizacional del Poder Judicial. Esta medida no solo garantizó mayor celeridad y transparencia en el ingreso de causas, sino que también contribuyó a la reducción del uso de papel y del tránsito físico de personas dentro del edificio judicial.

INICIO DE CAUSAS

CIRCUNSCRIPCIÓN... (1) -	OFICINA JUDICIAL... (1) -	1 ene 2022 - 13 ma -	
TOTAL CAUSAS INICIADAS 5.194	Inicio de Causas Email No hay datos	Inicio de Causas MEV 5.052	Inicio de Causas Papel 141

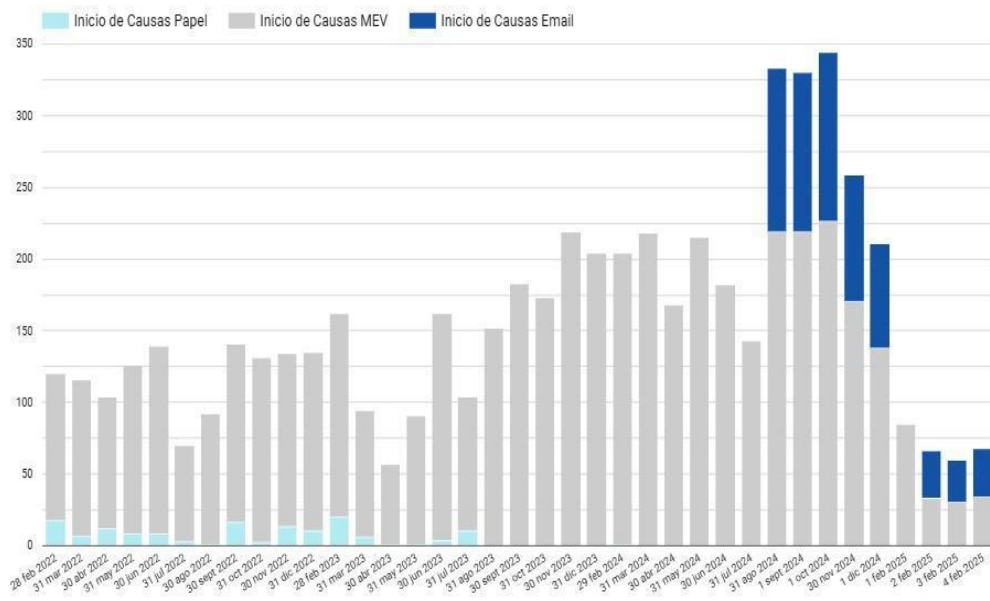


Figura 1: Evolución mensual de causas iniciadas por modalidad (enero 2022 – mayo 2025)

Nota. Imagen de elaboración propia a partir de la base de datos del Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan.

Digitalización operativa y uso interno de recursos

Además del impacto externo en el ingreso de causas, la digitalización también generó una transformación profunda en el funcionamiento interno de la Oficina Judicial. Entre enero de 2022 y mayo de 2025, se presentaron **55.094 escritos**, de los cuales **50.310** fueron ingresados por MEV, alcanzando una tasa del **91,3 %** de digitalización. Esta tendencia se consolidó en el período 2023–2025, con **66.776 escritos MEV**, en su mayoría clasificados como escritos varios, solicitudes, traslados y recursos.

Desde el punto de vista operativo, esta digitalización permitió reducir el uso de papel, el volumen de impresiones y el tiempo dedicado a tareas logísticas como el traslado físico de expedientes o la foliación manual. Además, facilitó la planificación del trabajo interno mediante herramientas digitales de monitoreo,

anticipando picos de carga y optimizando la distribución del personal entre sectores.

El uso intensivo de MEV no solo mejoró la trazabilidad documental, sino que también favoreció una cultura de trabajo más eficiente, colaborativa y menos dependiente de soportes físicos.

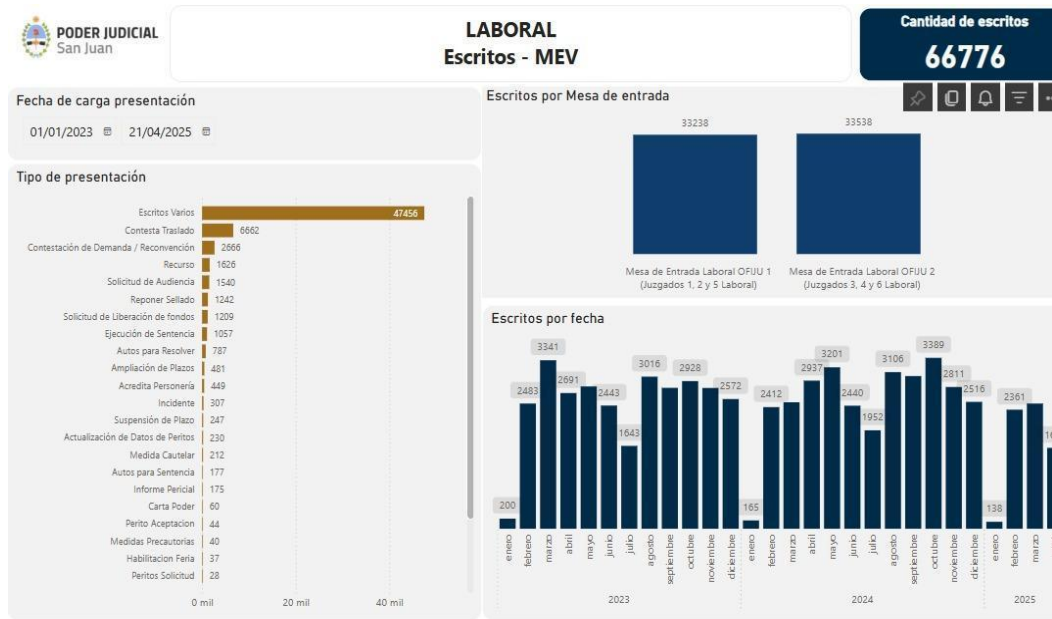


Figura 2: Cantidad de escritos presentados vía MEV según tipo, fecha y mesa de entrada – enero 2023 a abril 2025

Nota. Imagen de elaboración propia a partir de la base de datos del Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan.

ESCRITOS PRESENTACIÓN

VOLVER A
ÍNDICE

CIRCUNSCRIPCIÓN... (1) -

OFICINA JUDICIAL... (1) -

NOMINACIÓN (Juz... (8) -

1 ene 2022 - 13 ma -

TOTAL ESCRITOS
55.094

Escritos vía MEV
50.310

Escritos soporte papel / correo oficial
189

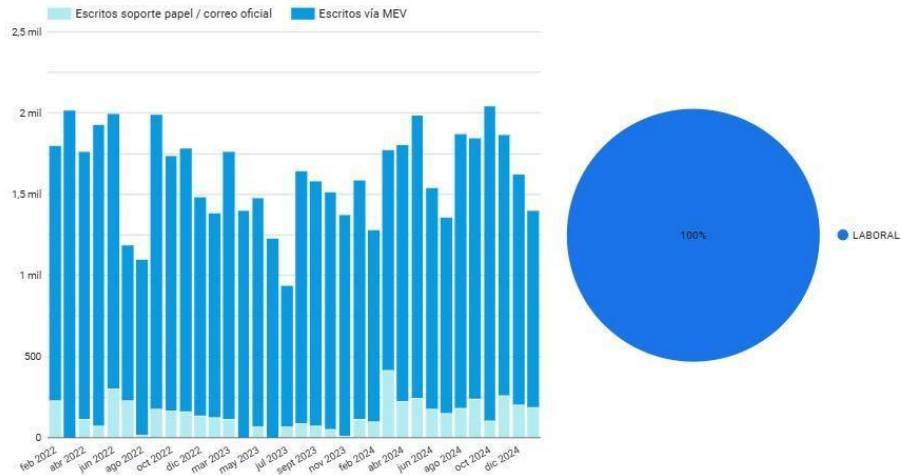


Figura 3 : Distribución de escritos ingresados por soporte (MEV y papel) – enero 2022 a mayo 2025

Nota. Imagen de elaboración propia a partir de la base de datos del Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan.

Eficiencia procesal y tiempos de resolución

Entre el 1 de enero de 2022 y el 13 de mayo de 2025, la Oficina Judicial N.º 1 del Poder Judicial de San Juan registró un total de **67.615 proveídos**, con un tiempo promedio de emisión de **1,44 días hábiles**. Este indicador refleja una notable capacidad de respuesta en la tramitación administrativa de expedientes, alineada con los principios de celeridad y eficiencia que busca el modelo de Oficina Judicial.

En cuanto al estado de las causas pendientes, se observó una media mensual de **8,04 causas pendientes por juzgado sin plazo vencido** y **1,62 con plazo vencido**, según los datos sistematizados por la Oficina. Estos valores indican una gestión efectiva de los tiempos procesales, manteniéndose por debajo de los niveles críticos en la mayoría de los meses del período analizado. El mayor pico de pendientes se registró en **julio de 2023** con **64 causas activas**,

seguido por un descenso progresivo que estabilizó la cifra en torno a las 15–20 causas mensuales a partir de septiembre de 2024.

En relación con las **resoluciones judiciales emitidas**, el sistema registró **4.002 resoluciones** totales (sin archivo), de las cuales **994 fueron definitivas** y **1.989 homologatorias**. También se dictaron **827 interlocutorias**, **166 aclaratorias** y **14 monitorias**, entre otras. La totalidad de las resoluciones correspondió al fuero laboral, consolidando el alcance del modelo de gestión en esa jurisdicción específica.

Estos datos demuestran que la Oficina Judicial N.º 1 ha logrado sostener niveles elevados de actividad jurisdiccional con tiempos controlados y adecuados, consolidando una administración eficiente del flujo de expedientes tanto en lo administrativo como en lo resolutivo.

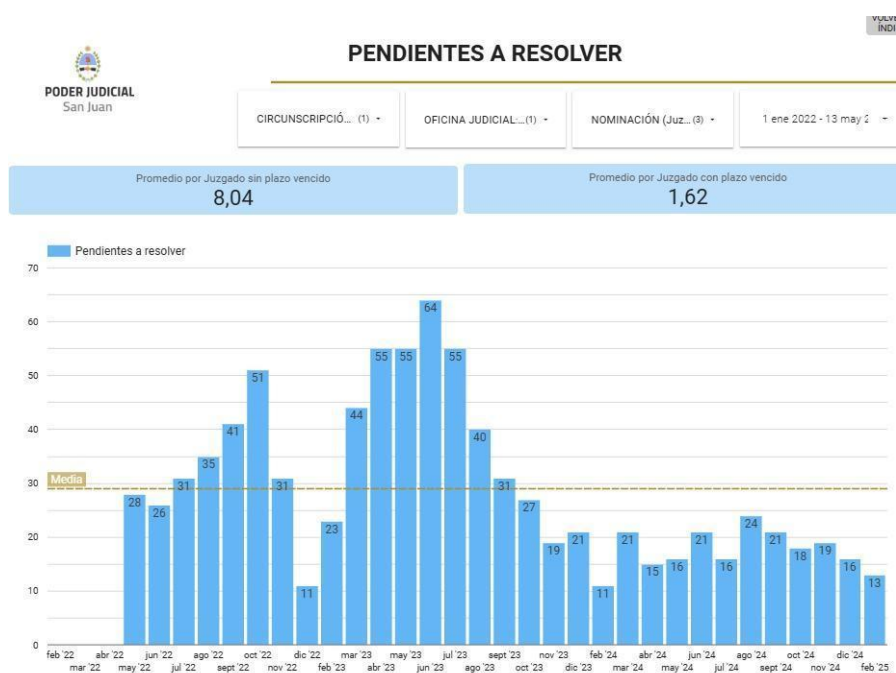


Figura 4: Causas pendientes por mes, discriminadas por plazo vencido y sin vencimiento (febrero 2022 – febrero 2025)

Nota. Imagen de elaboración propia a partir de la base de datos del Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan.

RESOLUCIONES

VOLVER A
ÍNDICE

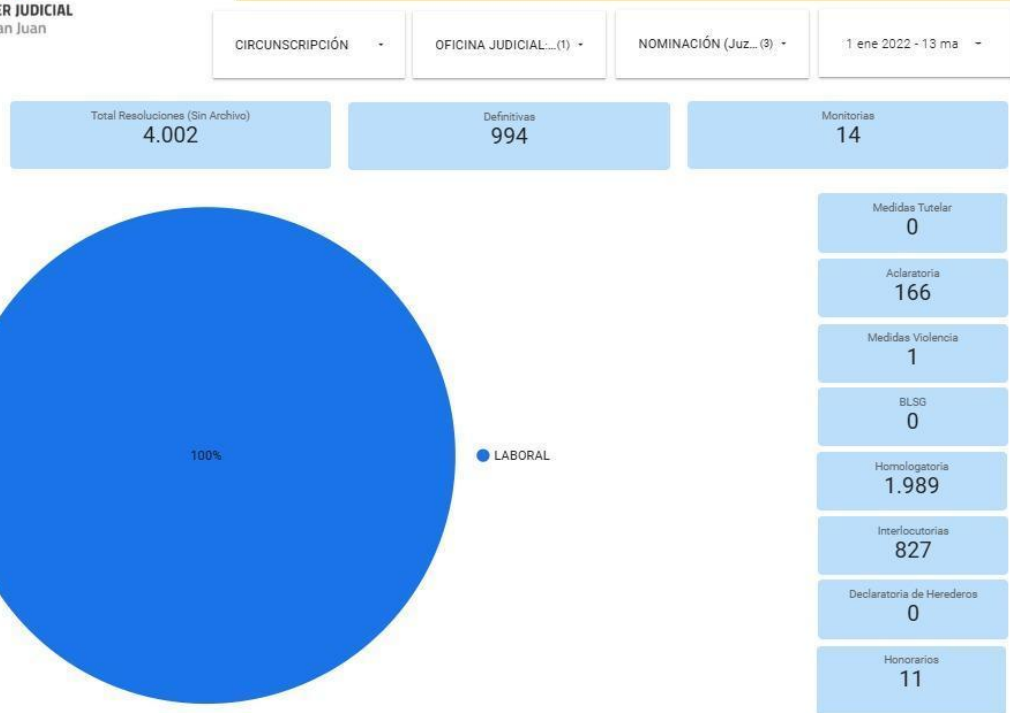


Figura 5: Cantidad y tipo de resoluciones dictadas en el fuero laboral (enero 2022 – mayo 2025)

Nota. Imagen de elaboración propia a partir de la base de datos del Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan.

PROVEÍDOS & TIEMPOS

VOLVER A
ÍNDICE

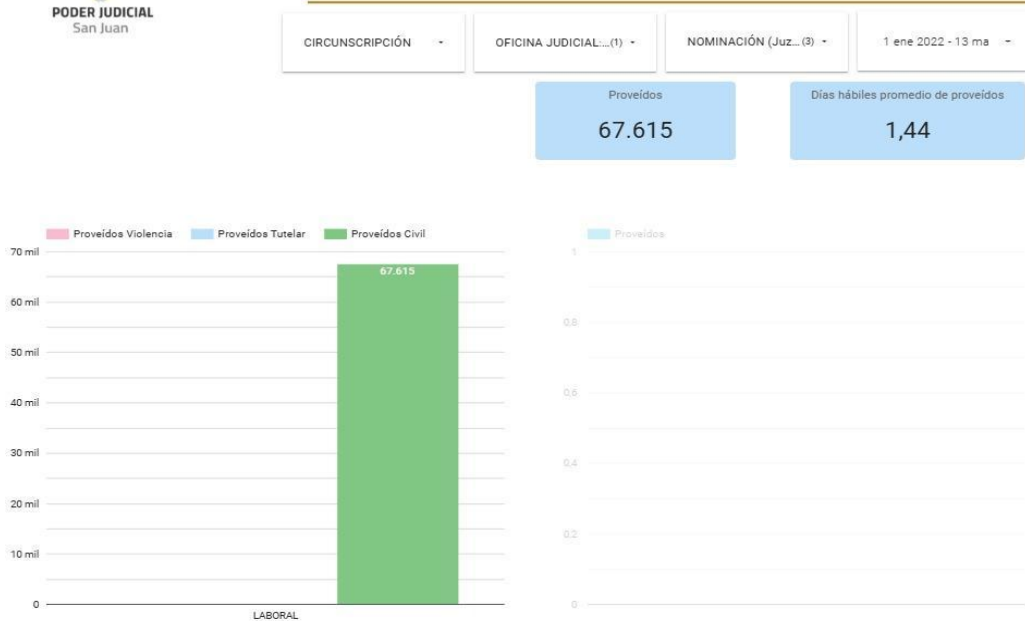


Figura 6: Cantidad total de proveídos emitidos y tiempo promedio de despacho en días hábiles (enero 2022 – mayo 2025). Nota. Elaboración propia a partir de datos del Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan.

Actividad conciliatoria

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 13 de mayo de 2025, se celebraron un total de **1.709 audiencias iniciales (AI)** y **1.032 audiencias finales (AF)** en el marco del modelo de oralidad laboral implementado en la Oficina Judicial N.º 1. De esas audiencias, **608 iniciales** y **190 finales** culminaron con acuerdo conciliatorio, lo que representa una **tasa de conciliación del 19,89 % para las AI** y **del 6,54 % para las AF**.

Adicionalmente, se registró una **tasa de cierres alternativos del 25,89 %**, que incluye desistimientos, acuerdos extrajudiciales y otros modos de finalización del conflicto fuera de la audiencia.

El gráfico refleja que, si bien la mayoría de las audiencias fueron efectivamente celebradas (**1.709 AI** y **1.032 AF**), existe una proporción significativa de suspensiones o reprogramaciones (**140 AI** y **200 AF**). Esto indica la necesidad de fortalecer los mecanismos de notificación y preparación previa a la audiencia para garantizar mayor efectividad del proceso oral.

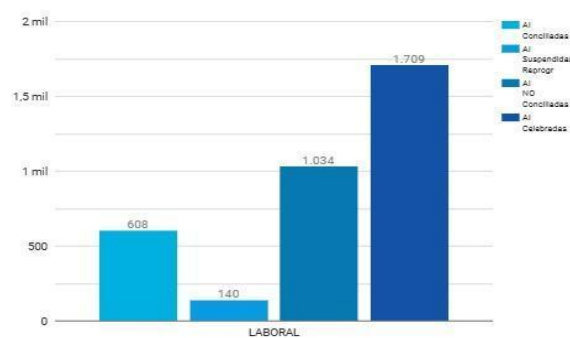
En cuanto a la evaluación institucional, se relevaron **419 casos canalizados por el Centro Judicial de Mediación (CEJUME)**, mientras que dentro de las causas que ingresaron SIN acuerdo de dicho organismo, se refleja una tasa de efectividad del **36 % finalizados por acuerdo en audiencias iniciales** y del **17 % con acuerdo en audiencias finales**, lo cual sugiere que la intervención temprana en el proceso tiene mayor impacto en la resolución pacífica de los conflictos.

ORALIDAD LABORAL

CIRCUNSCRIPCIÓN - OFICINA JUDICIAL...(1) - NOMINACIÓN (Juz...(3) - 1 ene 2022 - 13 may 2



Audiencias Iniciales



Audiencias Finales

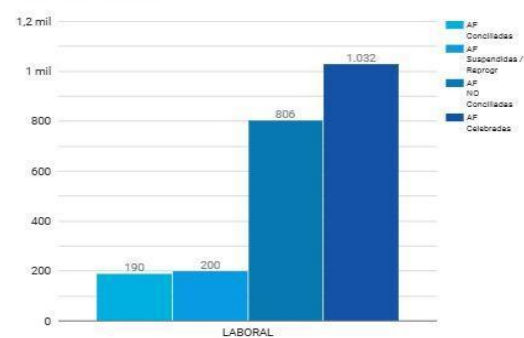


Figura 7: Actividad conciliatoria en audiencias iniciales y finales – oralidad laboral (enero 2022 – mayo 2025). Nota. Imagen de elaboración propia a partir de la base de datos del Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan.

Resultados de encuestas a autoridades judiciales

Con el objetivo de incorporar evidencia empírica que respalde el análisis documental y estadístico realizado previamente, se aplicó un instrumento de recolección de datos a autoridades pertenecientes a los seis Juzgados Laborales de la Primera Circunscripción Judicial (VER ANEXO). La metodología consistió en un cuestionario breve, con seis preguntas cerradas de tipo dicotómico (respuestas “Sí” o “No”), orientado a captar percepciones sobre ejes centrales del modelo de Oficina Judicial: eficiencia, tiempos procesales, digitalización, transparencia, carga laboral e innovación institucional.

El diseño de las preguntas buscó asegurar la rapidez de respuesta y, al mismo tiempo, generar información comparable entre juzgados. Además, la simplicidad del cuestionario facilitó la disposición de los participantes a responderlo, aspecto clave en un ámbito donde el tiempo operativo es limitado.

El muestreo incluyó tanto a jueces como a funcionarios de nivel jerárquico, lo que garantiza que los datos reflejen la mirada de quienes gestionan directamente los procesos internos.

Tendencias observadas en las respuestas

Los resultados muestran una **predominancia de percepciones positivas** respecto del modelo de Oficina Judicial. En particular, los encuestados coincidieron de manera casi unánime en que el sistema contribuyó a **incrementar la eficiencia organizacional**, reduciendo redundancias y favoreciendo la gestión ordenada de expedientes. Esta valoración está en consonancia con los indicadores de tramitación y resolución analizados en apartados anteriores, lo que otorga **consistencia interna** al estudio.

En lo relativo a los **tiempos procesales**, la mayoría de las autoridades encuestadas afirmó que el modelo ha permitido una reducción apreciable en la demora de los proveídos y resoluciones. Esto es interpretado como un efecto directo de la **separación de funciones administrativas y jurisdiccionales**, ya que libera a los jueces de cargas operativas y les permite concentrarse en su función decisoria.

Un punto destacado fue la percepción sobre la **digitalización**. Desde marzo de 2023, la obligatoriedad de presentar escritos exclusivamente en formato electrónico, a través de la Mesa de Entradas Virtual (Acuerdo General N.º 223/22), generó un impacto inmediato en la gestión diaria. Las respuestas confirmaron que esta medida fue interpretada como un paso fundamental hacia la modernización del sistema, aumentando la accesibilidad y la trazabilidad de los expedientes. No obstante, algunos encuestados señalaron que la transición requirió un período de adaptación y capacitación técnica, evidenciando que la tecnología, por sí sola, no garantiza eficiencia sin el acompañamiento organizacional adecuado.

En cuanto a la **carga laboral**, si bien la mayoría reconoció mejoras, también emergieron percepciones divergentes. Un sector de los encuestados manifestó que persisten dificultades en la redistribución equitativa de tareas, lo que indica que la implementación del modelo no elimina automáticamente las

tensiones derivadas de la organización del trabajo. Esta observación resulta valiosa, ya que sugiere que el éxito del sistema depende no solo de la infraestructura tecnológica, sino también de una gestión de recursos humanos más flexible y adaptativa.

Finalmente, la pregunta vinculada con la **innovación** recibió respuestas abrumadoramente afirmativas. Los participantes valoraron la Oficina Judicial no únicamente como un cambio procedimental, sino como una **transformación estructural** del servicio de justicia, con potencial para extenderse a otras circunscripciones y fueros. Esta percepción fortalece la hipótesis de que el modelo constituye una verdadera revolución en la forma de administrar justicia, aportando bases para un futuro más ágil, transparente y orientado al ciudadano.

Síntesis gráfica de resultados

Para visualizar de manera consolidada la información recabada, la Figura 1 presenta el resumen global de las respuestas, contabilizando el total de respuestas afirmativas y negativas obtenidas en los seis juzgados encuestados.

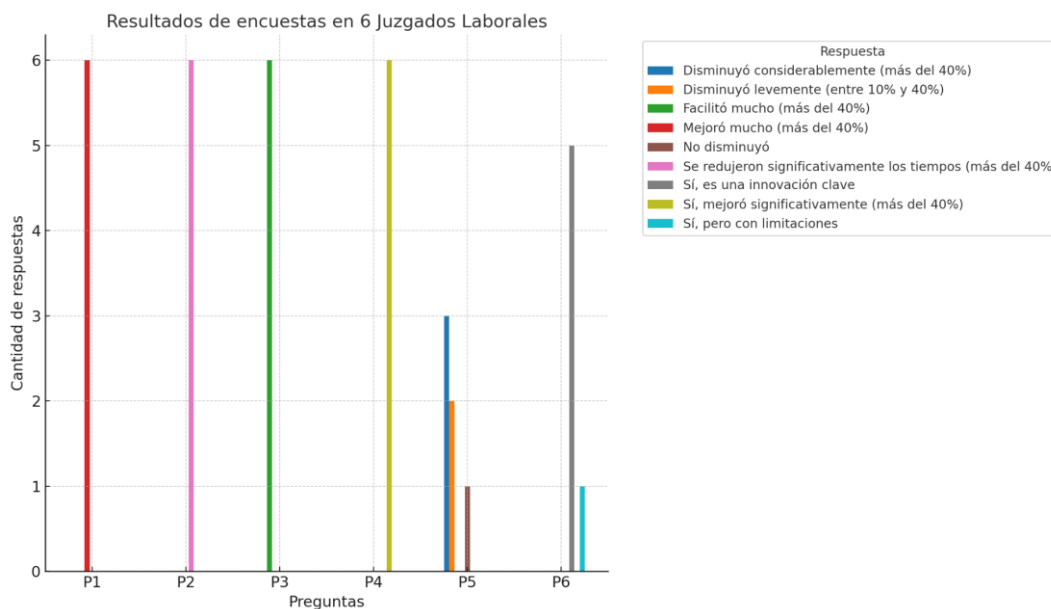


Figura 8. Resultados globales de encuestas aplicadas a autoridades de seis Juzgados Laborales. Nota. Imagen de elaboración propia a partir de la base de la encuesta realizada a los 6 Juzgados Fuero Laboral - Poder Judicial de San Juan (ANEXO).

El gráfico permite observar que las respuestas afirmativas superan ampliamente a las negativas en todos los ejes relevados, lo cual refleja una **tendencia clara de aceptación** hacia el modelo de Oficina Judicial.

Conclusiones del apartado

El análisis de los datos de campo permite arribar a conclusiones relevantes:

1. Existe un consenso mayoritario en que la Oficina Judicial ha mejorado la eficiencia y agilizado la gestión de expedientes.

2. La percepción de la carga laboral presenta matices, lo cual invita a profundizar en estrategias de distribución de funciones y acompañamiento del personal.

3. La percepción de la carga laboral presenta matices, lo cual invita a profundizar en estrategias de distribución de funciones y acompañamiento del personal.

4. La innovación organizacional es reconocida como el aporte más trascendente, posicionando a la Oficina Judicial como un modelo exportable a otros fueros e instancias.

En suma, las encuestas ratifican la hipótesis planteada: la Oficina Judicial no solo representa una mejora operativa, sino también un **cambio de paradigma en la administración de justicia**, cuyos efectos positivos ya son perceptibles en la práctica cotidiana.

DISCUSIÓN

La transformación de la Oficina Judicial Laboral N° 1 y 2 del Poder Judicial de San Juan, analizada desde el enfoque de Big Data con Sustentabilidad, permite realizar una evaluación crítica e integral sobre los avances en gestión judicial dentro de un sistema institucional que exige cada vez más eficiencia, equidad y transparencia. A lo largo de los últimos tres años, los resultados obtenidos no solo evidencian una mejora sustancial en el funcionamiento

administrativo y procesal, sino también la consolidación progresiva de prácticas institucionales orientadas a una gestión sustentable de los recursos y a la toma de decisiones basada en información confiable.

Los indicadores cuantitativos revisados muestran una tendencia sostenida de mejora: aumento de productividad, reducción de tiempos procesales y mayor digitalización del flujo de trabajo. Pero estos datos, por sí solos, no alcanzan a reflejar el verdadero alcance del cambio. El modelo de Oficina Judicial implementado no se limita a una reorganización administrativa o al uso de nuevas tecnologías; representa un cambio cultural profundo en la forma en que se concibe y ejecuta la administración de justicia. Desde esta perspectiva, el enfoque de Big Data aplicado al sector judicial no es solo una herramienta operativa, sino una metodología de gestión que permite observar, interpretar y proyectar la actividad institucional desde una lógica de mejora continua.

Esta transformación se aceleró a partir de la entrada en vigencia del Acuerdo General N.º 223/22, que estableció la obligatoriedad del uso de la Mesa de Entradas Virtual (MEV) a partir de marzo de 2023 para todos los procesos de los fueros Civil, Laboral y de Familia en las dos primeras circunscripciones. Esta medida normativa marcó un antes y un después en la administración judicial provincial, facilitando la consolidación del expediente digital como estándar operativo y promoviendo un uso más racional de los recursos materiales y humanos.

El impacto del nuevo modelo no solo se refleja en los indicadores institucionales, sino también en la dinámica cotidiana del trabajo judicial. La progresiva digitalización de escritos, proveídos y resoluciones redujo sustancialmente los tiempos de traslado físico, de carga manual y de tareas repetitivas, liberando capacidad operativa que fue reorientada hacia funciones de mayor valor agregado. Esto repercutió positivamente tanto en la productividad como en la moral del equipo de trabajo. La incorporación de herramientas tecnológicas no desplazó al personal: lo reposicionó. El rol del recurso humano pasó de ser ejecutor mecánico de tareas a gestor activo de procesos.

Desde una perspectiva teórica, este tipo de transformación se alinea con los planteos de autores como **Palacios y Villafañe (2021)**, quienes sostienen que la incorporación de datos en la gestión pública no solo permite mejorar la eficiencia, sino que promueve nuevas formas de interacción institucional, rompe con las estructuras jerárquicas tradicionales y da lugar a lógicas de trabajo más colaborativas, adaptativas y basadas en la evidencia.

En el caso concreto de la Oficina Judicial N.º 1, la implementación de reportes periódicos, alertas automáticas y planillas de monitoreo permitió tomar decisiones estratégicas en tiempo real. El administrador pudo redistribuir cargas, priorizar tareas y asignar recursos con mayor precisión, lo que a su vez generó un impacto directo en los tiempos de resolución y en la satisfacción de los operadores judiciales. Esta lógica de gestión no reactiva, sino anticipatoria, responde a los principios centrales del Big Data: captar patrones, prever escenarios y actuar preventivamente.

Además, el modelo adoptado demostró una notable capacidad de adaptación frente a situaciones complejas, como aumentos imprevistos de litigiosidad o ausencias prolongadas de personal. Gracias al uso eficiente de la información y al trabajo intersectorial, la Oficina pudo reorganizar tareas y mantener la continuidad operativa sin afectar la calidad del servicio.

Un aspecto clave en el éxito del modelo fue la participación activa del personal en la lectura e interpretación de los datos generados. Las reuniones internas mensuales y la exposición de indicadores de desempeño no solo sirvieron para tomar decisiones administrativas, sino que funcionaron como espacios de aprendizaje institucional. En esos encuentros, los equipos pudieron identificar cuellos de botella, proponer mejoras y visibilizar el impacto de sus propias tareas en el conjunto de la organización. Este enfoque participativo reforzó el sentido de pertenencia, redujo la resistencia al cambio y fortaleció la cohesión del equipo de trabajo.

Sin embargo, no todo el proceso estuvo exento de dificultades. Entre las limitaciones más relevantes se destaca la falta de herramientas sistemáticas para relevar la percepción de los usuarios externos del sistema, como litigantes,

letrados o peritos. Si bien los datos objetivos indican una mejora en los tiempos y en la eficiencia, no se cuenta con mediciones cualitativas sobre cómo esa mejora es vivida por quienes interactúan con la justicia. Esto representa una debilidad en términos de sustentabilidad institucional, ya que la legitimidad del sistema judicial no depende solo de su funcionamiento interno, sino también de su capacidad para generar confianza y satisfacción en la ciudadanía.

También se identificaron dificultades técnicas en el uso inicial del sistema digital por parte de algunos operadores, especialmente en sectores donde la capacitación fue menos intensa. Estas brechas iniciales se fueron reduciendo con el tiempo, pero dejaron en evidencia la necesidad de pensar los procesos de transformación institucional no solo desde la lógica de la eficiencia, sino también desde la pedagogía del cambio. Una política de formación continua, adaptada a los distintos perfiles y necesidades del personal, resulta indispensable para sostener el modelo en el tiempo.

En términos comparativos, la experiencia de San Juan presenta similitudes con modelos adoptados en provincias como Neuquén y Mendoza, donde la implementación de Oficinas Judiciales acompañadas de procesos de digitalización produjo mejoras relevantes en la gestión de causas, la organización interna y la transparencia institucional. Según el informe de la **Red de Innovación Judicial (2022)**, en aquellas jurisdicciones donde se combinaron estrategias de reingeniería organizacional con uso intensivo de datos, los resultados fueron más estables y sostenibles en el tiempo. San Juan se alinea con esta tendencia, pero con la particularidad de haber desarrollado un modelo con fuerte anclaje en la sustentabilidad como valor institucional transversal.

En efecto, el uso racional de insumos, la eliminación del papel como soporte central del expediente, la reducción del tránsito interno de personas y la optimización de los espacios físicos no solo generaron ahorros materiales, sino también mejoras ambientales y organizacionales. Esto se inscribe en una concepción amplia de sustentabilidad institucional, entendida como la capacidad de una organización pública para mantenerse operativa, eficiente y legítima en el tiempo, sin agotar sus recursos ni deteriorar su capital humano. Tal como sostiene **Lorenzo (2020)**, “una institución sostenible no es solo la que cuida el

ambiente, sino aquella que sabe cuidar a las personas que la integran y a quienes sirve”.

La Oficina Judicial Laboral ha logrado construir una estructura adaptable, centrada en el dato, pero sensible al contexto. Este equilibrio entre innovación técnica y gestión humana es uno de los elementos que explican la estabilidad del modelo, su capacidad de evolución gradual y la posibilidad de replicarlo en otros ámbitos del Poder Judicial.

Entre las principales fortalezas del modelo se destaca su enfoque preventivo y su orientación a resultados. La capacidad de detectar causas con plazos vencidos, prever acumulación de tareas o anticipar puntos críticos del circuito procesal permite intervenir con rapidez y reducir los márgenes de error. Esta lógica de gestión basada en datos no solo incrementa la eficiencia, sino que disminuye los niveles de estrés operativo y mejora la planificación a corto y mediano plazo. A su vez, la visibilidad interna del sistema —a través de reportes y tableros de control— facilita la transparencia y mejora la rendición de cuentas.

Otra fortaleza reside en la progresiva autonomía operativa que ha adquirido la Oficina Judicial. A partir de la consolidación de roles administrativos no jurisdiccionales, los jueces pudieron enfocarse más en la función decisoria, lo cual elevó la calidad y la oportunidad de las resoluciones. Este punto es clave para entender la lógica del nuevo paradigma: la separación funcional entre las tareas jurisdiccionales y de gestión no debilita la autoridad judicial, sino que la potencia, al permitir una especialización de funciones y una distribución más eficiente del trabajo.

Sin embargo, para garantizar la continuidad y profundización de este modelo, será necesario institucionalizar ciertos mecanismos de seguimiento y evaluación. Hoy en día, muchos de los avances dependen de la voluntad y la capacidad técnica de los equipos de trabajo, pero el desafío es generar estructuras permanentes, sostenidas por políticas claras y presupuestos específicos. La sustentabilidad del modelo no debe quedar librada al entusiasmo de unos pocos, sino estar respaldada por decisiones estratégicas a nivel institucional.

En conclusión, la implementación del modelo de Oficina Judicial bajo el enfoque de Big Data con Sustentabilidad ha demostrado ser una herramienta eficaz para modernizar la gestión judicial, mejorar la eficiencia operativa y promover una cultura institucional basada en la evidencia. La experiencia de la Oficina Judicial Laboral N° 1 y 2 de San Juan permite afirmar que es posible transformar el funcionamiento del Poder Judicial sin perder de vista el bienestar del personal, el respeto por los usuarios y la racionalidad en el uso de los recursos.

A futuro, sería recomendable profundizar la digitalización hacia todas las etapas del proceso, incorporar métricas de impacto ambiental más precisas y establecer mecanismos sistemáticos de consulta a los actores externos del sistema. También resultaría oportuno explorar el uso de inteligencia artificial para generar alertas predictivas, diseñar tableros dinámicos y mejorar la trazabilidad de los expedientes.

Como cierre, este trabajo muestra que el cambio no solo es posible, sino necesario. La justicia del siglo XXI exige no solo decisiones justas, sino también estructuras organizativas modernas, transparentes y sostenibles. El caso analizado constituye un paso firme en esa dirección, y su fortalecimiento dependerá de la capacidad del sistema para institucionalizar lo aprendido, proyectar nuevas soluciones y sostener una lógica de mejora continua.

BIBLIOGRAFÍA

- Corte de Justicia de San Juan. (2019). Acuerdo General N.º 197/2019 – Creación de Oficinas Judiciales Laborales. San Juan, Argentina.
- ISO. (2015). Norma ISO 9001:2015 – Sistemas de gestión de la calidad. Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM).
- JuFeJus – Junta Federal de Cortes. (2023). Estadísticas judiciales de las provincias argentinas y CABA. Disponible en: <https://www.jufejus.org.ar/>

- Laborapreención. (2023). Cómo hacer un análisis situacional paso a paso. (<https://laborapreencion.com/como-hacer-un-analisis-situacional/>)
- Rodríguez, D. (2002). Gestión organizacional. Ediciones Granica. Tasat, J. A. (2018). Análisis situacional de las organizaciones. EdUNTREF.
- Lorenzo, A. (2020). Sustentabilidad institucional en el sector público: desafíos y oportunidades. Editorial Universidad Nacional.
- Palacios, R., & Villafañe, L. (2021). Gestión pública basada en datos: del control a la anticipación. Revista de Administración Pública, 57(3), 23–45.
- Quiroga, M. (2019). La justicia sustentable: claves para una gestión con impacto social y ambiental. Buenos Aires: Fundación Justicia Abierta.
- Red de Innovación Judicial. (2022). Informe anual sobre modelos de Oficina Judicial en Argentina. Disponible en:

<https://www.redinnovacionjudicial.org.ar/documentos/informe2022.pdf>
- Fontana, J. (2021). Transformaciones institucionales en el Poder Judicial: eficiencia, legitimidad y cultura organizacional. Revista Justicia y Sociedad, 12(2), 45–66.
- Poder Judicial de San Juan. (2023). Acuerdo General N.º 223/22. Disponible en: <https://www.jussanjuan.gov.ar/normativas/acuerdo-general-223-22/>

Cuestionario a realizar por los 6 Juzgados Laborales del Poder Judicial de San Juan:

Indique el número de su Juzgado: 1 2 3 4 5 6

1. ¿Cómo considera que ha impactado la implementación de la Oficina Judicial en la eficiencia de la gestión de expedientes?

- Mejoró mucho (más del 40%)
- Mejoró poco (entre 10% y 40%)
- No mejoró nada

2. ¿Cómo evalúa la reducción de tiempos en la tramitación de causas desde la implementación del sistema?

- Se redujeron significativamente los tiempos (más del 40%)
- Se redujeron parcialmente los tiempos (entre 10% y 40%)
- No se redujeron los tiempos

3. ¿En qué medida considera que la digitalización (MEV) facilitó la presentación y gestión de escritos?

- Facilitó mucho (más del 40%)
- Facilitó poco (entre 10% y 40%)
- No facilitó nada

4. ¿Percibe una mejora en la transparencia y trazabilidad de los procesos judiciales con la Oficina Judicial?

- Sí, mejoró significativamente (más del 40%)
- Sí, mejoró en parte (entre 10% y 40%)
- No mejoró

5. ¿Cómo evalúa el impacto de la Oficina Judicial en la carga laboral del personal?

- Disminuyó considerablemente (más del 40%)
- Disminuyó levemente (entre 10% y 40%)
 - No disminuyó

6. En términos generales, ¿cree que la Oficina Judicial representa una innovación positiva para el futuro del Poder Judicial?

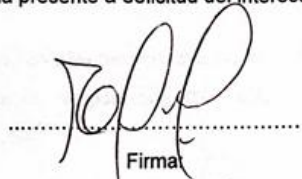
- Sí, es una innovación clave
- Sí, pero con limitaciones
 - No representa un cambio positivo
-

CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Se deja constancia que por la presente se autoriza al alumno **Bruno Marcelo Guardia Recio**, DNI 38.590.980 estudiante de la **Carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Siglo 21**, a realizar y utilizar la encuesta adjunta en el marco de su **Trabajo Final de Graduación**.-

Dicha encuesta tiene fines **estrictamente académicos** y su información será utilizada únicamente para el desarrollo del proyecto de investigación correspondiente.-

Sin más, se extiende la presente a solicitud del interesado.-



Firma

Aclaración: **Quiroga Susana Edith**
Cargo: **Pro-Secretaria - Representante Area Conciliación**

Cuestionario a realizar por los 6 Juzgados Laborales del Poder Judicial de San Juan:

Indique el número de su Juzgado: 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 6 | 1

1. ¿Cómo considera que ha impactado la implementación de la Oficina Judicial en la eficiencia de la gestión de expedientes?

- Mejoró mucho (más del 40%)
- Mejoró poco (entre 10% y 40%)
- No mejoró nada

2. ¿Cómo evalúa la reducción de tiempos en la tramitación de causas desde la implementación del sistema?

- Se redujeron significativamente los tiempos (más del 40%)
- Se redujeron parcialmente los tiempos (entre 10% y 40%)
- No se redujeron los tiempos

3. ¿En qué medida considera que la digitalización (MEV) facilitó la presentación y gestión de escritos?

- Facilitó mucho (más del 40%)
- Facilitó poco (entre 10% y 40%)
- No facilitó nada

4. ¿Percibe una mejora en la transparencia y trazabilidad de los procesos judiciales con la Oficina Judicial?

- Sí, mejoró significativamente (más del 40%)
- Sí, mejoró en parte (entre 10% y 40%)
- No mejoró

5. ¿Cómo evalúa el impacto de la Oficina Judicial en la carga laboral del personal?

- Disminuyó considerablemente (más del 40%)
- Disminuyó levemente (entre 10% y 40%)
- No disminuyó

6. En términos generales, ¿cree que la Oficina Judicial representa una innovación positiva para el futuro del Poder Judicial?

- Sí, es una innovación clave
 - Sí, pero con limitaciones
 - No representa un cambio positivo
-

CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Se deja constancia que por la presente se autoriza al alumno **Bruno Marcelo Guardia Recio**, DNI 38.590.980 estudiante de la **Carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Siglo 21**, a realizar y utilizar la encuesta adjunta en el marco de su **Trabajo Final de Graduación**.

Dicha encuesta tiene fines estrictamente académicos y su información será utilizada únicamente para el desarrollo del proyecto de investigación correspondiente.

Sin más, se extiende la presente a solicitud del interesado.



Firma:

Aclaración: *Bruno Marcelo*

Cargo: *Prof.*

Cuestionario a realizar por los 6 Juzgados Laborales del Poder Judicial de San Juan:

Indique el número de su Juzgado: [1] [2] [3] [4] [5] [6]

1. ¿Cómo considera que ha impactado la implementación de la Oficina Judicial en la eficiencia de la gestión de expedientes?

- Mejoró mucho (más del 40%)
- Mejoró poco (entre 10% y 40%)
- No mejoró nada

2. ¿Cómo evalúa la reducción de tiempos en la tramitación de causas desde la implementación del sistema?

- Se redujeron significativamente los tiempos (más del 40%)
- Se redujeron parcialmente los tiempos (entre 10% y 40%)
- No se redujeron los tiempos

3. ¿En qué medida considera que la digitalización (MEV) facilitó la presentación y gestión de escritos?

- Facilitó mucho (más del 40%)
- Facilitó poco (entre 10% y 40%)
- No facilitó nada

4. ¿Percibe una mejora en la transparencia y trazabilidad de los procesos judiciales con la Oficina Judicial?

- Sí, mejoró significativamente (más del 40%)
- Sí, mejoró en parte (entre 10% y 40%)
- No mejoró

5. ¿Cómo evalúa el impacto de la Oficina Judicial en la carga laboral del personal?

- Disminuyó considerablemente (más del 40%)
- Disminuyó levemente (entre 10% y 40%)
- No disminuyó

6. En términos generales, ¿cree que la Oficina Judicial representa una innovación positiva para el futuro del Poder Judicial?

- Sí, es una innovación clave
 - Sí, pero con limitaciones
 - No representa un cambio positivo
-

CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Se deja constancia que por la presente se autoriza al alumno **Bruno Marcelo Guardia Recio**, DNI 38.590.980 estudiante de la **Carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Siglo 21**, a realizar y utilizar la encuesta adjunta en el marco de su **Trabajo Final de Graduación**.-

Dicha encuesta tiene fines **estrictamente académicos** y su información será utilizada únicamente para el desarrollo del proyecto de investigación correspondiente.-

Sin más, se extiende la presente a solicitud del interesado.-

Firma:

Aclaración: *Agiles Lopez Valentin*

Cargo: *secretaria de Paz*

Questionario a realizar por los 6 Juzgados Laborales del Poder Judicial de San Juan:

Indique el número de su Juzgado: [1] [2] [3] [4] [5] [6]

1. ¿Cómo considera que ha impactado la implementación de la Oficina Judicial en la eficiencia de la gestión de expedientes?

- Mejoró mucho (más del 40%)
- Mejoró poco (entre 10% y 40%)
- No mejoró nada

2. ¿Cómo evalúa la reducción de tiempos en la tramitación de causas desde la implementación del sistema?

- Se redujeron significativamente los tiempos (más del 40%)
- Se redujeron parcialmente los tiempos (entre 10% y 40%)
- No se redujeron los tiempos

3. ¿En qué medida considera que la digitalización (MEV) facilitó la presentación y gestión de escritos?

- Facilitó mucho (más del 40%)
- Facilitó poco (entre 10% y 40%)
- No facilitó nada

4. ¿Percibe una mejora en la transparencia y trazabilidad de los procesos judiciales con la Oficina Judicial?

- Sí, mejoró significativamente (más del 40%)
- Sí, mejoró en parte (entre 10% y 40%)
- No mejoró

5. ¿Cómo evalúa el impacto de la Oficina Judicial en la carga laboral del personal?

- Disminuyó considerablemente (más del 40%)
- Disminuyó levemente (entre 10% y 40%)
- No disminuyó

6. En términos generales, ¿cree que la Oficina Judicial representa una innovación positiva para el futuro del Poder Judicial?

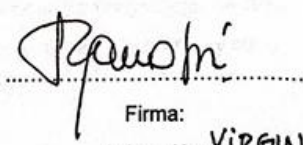
- Sí, es una innovación clave
 - Sí, pero con limitaciones
 - No representa un cambio positivo
-

CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Se deja constancia que por la presente se autoriza al alumno Bruno Marcelo Guardia Recio, DNI 38.590.980 estudiante de la Carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Siglo 21, a realizar y utilizar la encuesta adjunta en el marco de su Trabajo Final de Graduación.-

Dicha encuesta tiene fines estrictamente académicos y su información será utilizada únicamente para el desarrollo del proyecto de investigación correspondiente.-

Sin más, se extiende la presente a solicitud del interesado.-



Firma:
Aclaración: VIRGINIA PACHECO
Cargo: SECRETARÍA DE 1º INSTANCIA

Cuestionario a realizar por los 6 Juzgados Laborales del Poder Judicial de San Juan:

Indique el número de su Juzgado: [1] [2] [3] [4] [5] [6]

1. ¿Cómo considera que ha impactado la implementación de la Oficina Judicial en la eficiencia de la gestión de expedientes?

- Mejoró mucho (más del 40%)
- Mejoró poco (entre 10% y 40%)
- No mejoró nada

2. ¿Cómo evalúa la reducción de tiempos en la tramitación de causas desde la implementación del sistema?

- Se redujeron significativamente los tiempos (más del 40%)
- Se redujeron parcialmente los tiempos (entre 10% y 40%)
- No se redujeron los tiempos

3. ¿En qué medida considera que la digitalización (MEV) facilitó la presentación y gestión de escritos?

- Facilitó mucho (más del 40%)
- Facilitó poco (entre 10% y 40%)
- No facilitó nada

4. ¿Percibe una mejora en la transparencia y trazabilidad de los procesos judiciales con la Oficina Judicial?

- Sí, mejoró significativamente (más del 40%)
- Sí, mejoró en parte (entre 10% y 40%)
- No mejoró

5. ¿Cómo evalúa el impacto de la Oficina Judicial en la carga laboral del personal?

- Disminuyó considerablemente (más del 40%)
- Disminuyó levemente (entre 10% y 40%)
- No disminuyó

6. En términos generales, ¿cree que la Oficina Judicial representa una innovación positiva para el futuro del Poder Judicial?

- Sí, es una innovación clave
 - Sí, pero con limitaciones
 - No representa un cambio positivo
-

CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Se deja constancia que por la presente se autoriza al alumno **Bruno Marcelo Guardia Recio**, DNI 38.590.980 estudiante de la **Carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Siglo 21**, a realizar y utilizar la encuesta adjunta en el marco de su **Trabajo Final de Graduación**.-

Dicha encuesta tiene fines **estrictamente académicos** y su información será utilizada únicamente para el desarrollo del proyecto de investigación correspondiente.-

Sin más, se extiende la presente a solicitud del interesado.-



Dr. Humberto Gonzalo Caballero

Juez

5° Juzgado Laboral, Oficina Laboral N° 1
Píñita.

Aclaración:

Cargo:

Cuestionario a realizar por los 6 Juzgados Laborales del Poder Judicial de San Juan:

Indique el número de su Juzgado: [1] [2] [3] [4] [5] [6]

1. ¿Cómo considera que ha impactado la implementación de la Oficina Judicial en la eficiencia de la gestión de expedientes?

- Mejoró mucho (más del 40%) ✓
- Mejoró poco (entre 10% y 40%)
- No mejoró nada

2. ¿Cómo evalúa la reducción de tiempos en la tramitación de causas desde la implementación del sistema?

- Se redujeron significativamente los tiempos (más del 40%) ✓
- Se redujeron parcialmente los tiempos (entre 10% y 40%)
- No se redujeron los tiempos

3. ¿En qué medida considera que la digitalización (MEV) facilitó la presentación y gestión de escritos?

- Facilitó mucho (más del 40%) ✓
- Facilitó poco (entre 10% y 40%)
- No facilitó nada

4. ¿Percibe una mejora en la transparencia y trazabilidad de los procesos judiciales con la Oficina Judicial?

- Sí, mejoró significativamente (más del 40%) ✓
- Sí, mejoró en parte (entre 10% y 40%)
- No mejoró

5. ¿Cómo evalúa el impacto de la Oficina Judicial en la carga laboral del personal?

- Disminuyó considerablemente (más del 40%)
- Disminuyó levemente (entre 10% y 40%) ✓
- No disminuyó

6. En términos generales, ¿cree que la Oficina Judicial representa una innovación positiva para el futuro del Poder Judicial?

- Sí, es una innovación clave ✓
 - Sí, pero con limitaciones
 - No representa un cambio positivo
-

CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Se deja constancia que por la presente se autoriza al alumno Bruno Marcelo Guardia Recio, DNI 38.590.980 estudiante de la Carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Siglo 21, a realizar y utilizar la encuesta adjunta en el marco de su Trabajo Final de Graduación.-


Dicha encuesta tiene fines estrictamente académicos y su información será utilizada únicamente para el desarrollo del proyecto de investigación correspondiente.-

Sin más, se extiende la presente a solicitud del interesado.-

.....
Firma:

Aclaración:

Cargo:


Dño Juan Urdaman
Secretario del Primer
Instancia.