


**“LA COMUNICACIÓN
DIGITAL -INTERNA-
DEL PODER JUDICIAL
DE SAN LUIS”**

2024

Lic. María Laura Portaluppi

Dra. Paula Inés Porta

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	5
EL CONTEXTO	6
MARCO TEÓRICO	17
DIAGNÓSTICO	25
ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS AL FORMULARIO DE GOOGLE	42
PRINCIPALES OBSERVACIONES	48
FODA	56
ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN DIGITAL INTERNA	59
CONSIDERACIONES FINALES	62
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	68

RESUMEN

En este TIF se diseñó una estrategia de comunicación digital para la Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial de San Luis, para lo cual en un primer momento se efectuó un diagnóstico del proceso, entendiendo como tal a una forma de evaluación que implica “leer situaciones sociales desde lo comunicacional, leer entonces situaciones de comunicación” (Prieto Castillo, 1999)

Me centré en las comunicaciones digitales que efectúa la Dirección de Recursos Humanos, en adelante DRH, a los trabajadores y trabajadoras en lo que respecta a su función laboral, esto es: licencias generales, días no laborables, feriados y fería judicial (vacaciones).

El Poder Judicial de San Luis está formado actualmente por el Superior Tribunal de Justicia, el Procurador General y el Defensor General. Estos son los encargados de gestionar y administrar la justicia en la provincia, para lo cual cuentan con dependencias a su cargo. En este trabajo se realizó un diagnóstico sobre la comunicación interna digital que realiza la Dirección de Recursos Humanos, que depende directamente del Superior Tribunal de Justicia, a los y las trabajadores de las oficinas de San Luis. Cabe destacar que en la provincia también hay dependencias en otras ciudades como Villa Mercedes y Concarán donde la DRH tiene delegaciones, pero la responsable de la oficina reside en San Luis capital y por ello se realizó el recorte espacial.

El Poder Judicial de San Luis en marzo del año 2020 cuando se dispuso el aislamiento preventivo por la “Pandemia por COVID 19” en Argentina fue un organismo que garantizó el trabajo de forma remota por tener en funcionamiento el sistema de gestión Iurix (Iurix), que es un sistema informático que permite tramitar y firmar todo digitalmente dando validez a los documentos.

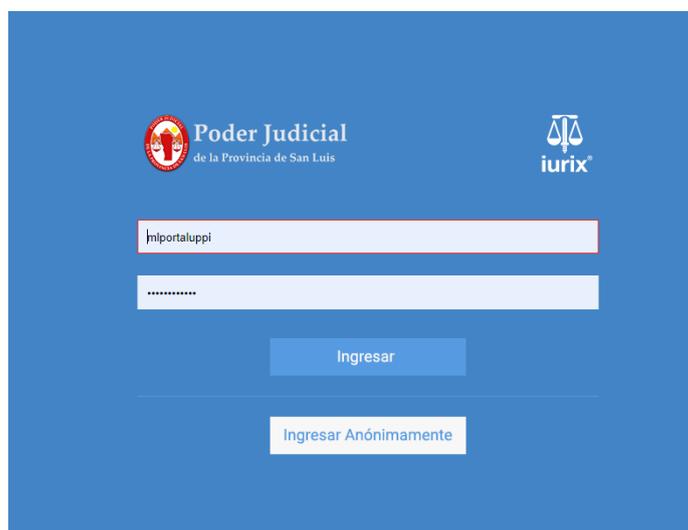


Imagen de ingreso al sistema de gestión IURIX

Las comunicaciones, que los y las trabajadores antes realizaban presentando una nota en papel, en la mesa de entradas de la DRH, pasaron a ser exclusivamente digitales optando para ello, el uso del correo electrónico institucional para aquellos documentos que no se pueden enviar por este canal, esto es, las comunicaciones que fundamentalmente (pero no exclusivamente) efectúa la DRH, a los trabajadores y las trabajadoras.

El uso del correo electrónico institucional dio lugar a inconvenientes en la prestación de servicios, por las demoras en las respuestas, o las dudas que se generaban por la interpretación de lo comunicado, es decir, que los trabajadores y trabajadoras tenían dudas respecto de cómo debían trabajar, si de forma remota o presencial, si se le otorgaban licencias o no, generando una situación a diagnosticar.

El diagnóstico elaborado en el presente trabajo se abordó teniendo en cuenta el proceso de comunicación efectuado por la DRH durante el segundo semestre del año 2021. Este recorte temporal se seleccionó como ejemplo claro del cambio laboral de la presencialidad al trabajo remoto (home office) y viceversa, en el cual se podrán relevar las dinámicas de comunicación digital implementadas durante el período observado y continúan en la actual presencialidad.

La misión de la DRH es “Dictaminar sobre las solicitudes de licencia y justificación de todo el personal, y subrogaciones en los casos que correspondan, tramitar las mismas, proyectar y protocolizar los acuerdos y resoluciones al respecto” (Ley N° IV-0086-2021, 2021) desde el año 2020 la gestión de los pedidos y aprobación de los mismos, se efectúan mediante correo electrónico institucional, por lo tanto, el correo electrónico se presenta como el principal intermediario entre las partes.

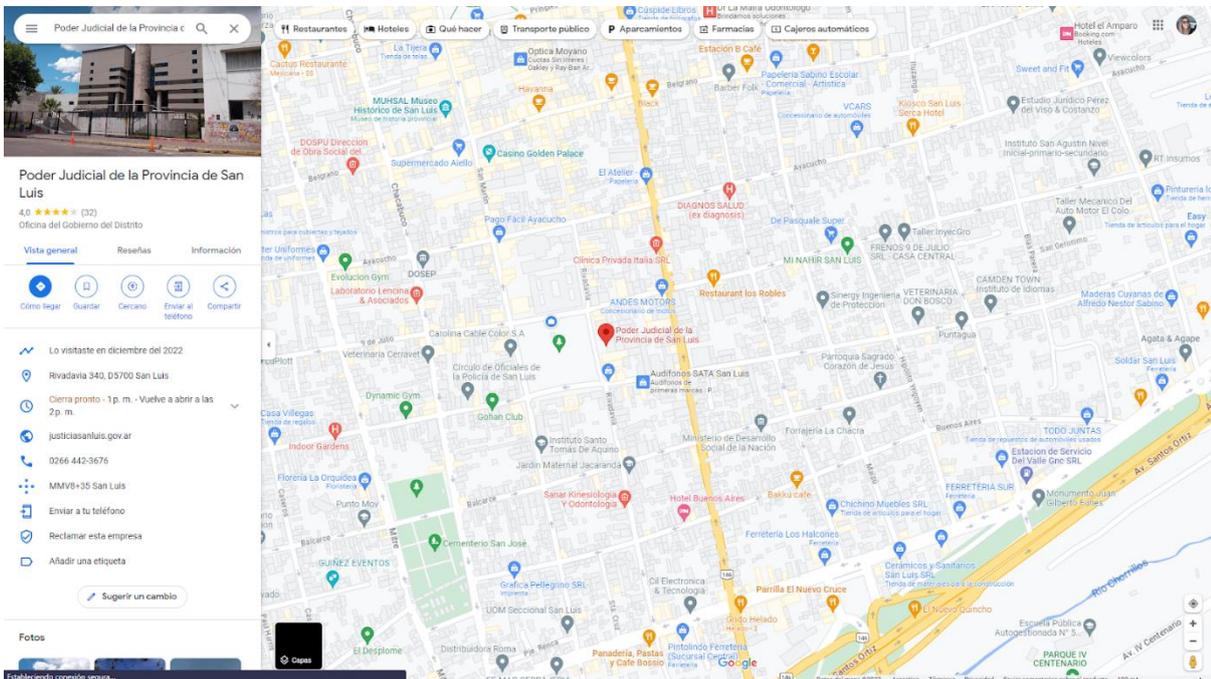
El objetivo de este trabajo es aportar líneas de acción para mejorar la gestión de la comunicación digital.

Considero que este TIF permitió observar los procesos de la comunicación digital interna de la DRH del Poder Judicial, determinar cómo es practicada la comunicación dentro de la organización seleccionada y a través de un análisis del diagnóstico elaborado y de los conocimientos adquiridos en la Especialización en Comunicación Digital, se diseñó una estrategia de comunicación digital en el organismo.

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de diseñar una estrategia de comunicación digital para a la DRH del Poder Judicial de la Provincia de San Luis, se realizó un diagnóstico comunicacional entendiendo como tal a una forma de evaluación que implica “leer situaciones sociales desde lo comunicacional, leer entonces situaciones de comunicación” (Prieto Castillo, 1999), que implementa la DRH del Poder Judicial, lo que nos permitió elaborar una estrategia de comunicación digital para dicho organismo y los trabajadores y trabajadoras de la provincia de San Luis;

[Provincia de San Luis](#)



Se analizará el contexto, la historia y la identidad de la institución, los modos de comunicación entre trabajadores, especialmente la comunicación digital entre autoridades y dependencias para observar flujos, ruidos, circuitos y sentidos.

EL CONTEXTO

El Poder Judicial es el organismo encargado de administrar la justicia en la provincia de San Luis, lo hace a través de sus máximas autoridades que son el Superior Tribunal encargado de gestionar a los juzgados y oficinas administrativas; el Procurador General que gestiona al Ministerio Público, es decir a las fiscalías y el Defensor General a cargo de las defensorías. La nueva Ley Orgánica de administración de justicia publicada en el Boletín Oficial de San Luis en septiembre del año 2021 (<https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2021/10/LEY-ORGANICA-PUBLICADA-10-9-21.pdf>) prevé que cada autoridad cuente con oficinas administrativas propias, pero actualmente sólo hay una Dirección de Recursos Humanos para todo el personal independientemente de la autoridad máxima a la que responda. Es decir, que en un futuro se espera que tanto el Superior Tribunal, la Procuración General y la Defensoría General cuenten con una Dirección de Recursos Humanos, oficina de prensa y Protocolo (entre otras) propias. -

En la página web del Poder Judicial (PJSLWEB, s.f.) podemos leer la siguiente conceptualización bajo el título de política de calidad: “El Poder Judicial de la Provincia de San Luis, tiene la misión de juzgar y hacer cumplir sus decisiones para garantizar la tutela efectiva de los derechos de los habitantes de San Luis, conforme al ordenamiento jurídico vigente, para la preservación de la paz social en el marco del Estado de Derecho”. Y la visión de: “Fortalecer la imagen del servicio de Justicia que tiene la sociedad, cumplir con las políticas públicas orientadas a aumentar la transparencia, la accesibilidad, la eficiencia, brindando un mejor servicio a los ciudadanos”. (PJSLWEB, s.f.)

Asimismo, se compromete a cumplir con los requisitos establecidos por la norma internacional ISO 9001, esto es, especificar “los requisitos para un sistema de gestión de la calidad que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones, para certificación o con fines contractuales. Se centra en la eficacia del sistema de gestión de la calidad para satisfacer los requisitos del cliente” (ISO, s.f.) y a mejorar continuamente la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión de la Calidad (PJSLWEB, s.f.). De allí se desprende una idea de identidad organizacional que debe ser compartida tanto por los miembros que la componen como por la sociedad de la que forman parte, la cual debe ser percibido por el ciudadano como independiente y neutral, que toma decisiones justas e imparciales sin dejarse influir por factores políticos o económicos y en cuanto al personal que allí trabaja, como una institución que promueva la justicia y la igualdad, y que se rige por principios éticos y morales; un lugar donde se fomenta la excelencia profesional y la capacitación constante para garantizar la

calidad de los servicios prestados. El Poder Judicial debería ser visto como un lugar de trabajo que valora la imparcialidad, la integridad y el compromiso con la sociedad como ejemplo de justicia.

A través de la página web <https://www.justiciasanluis.gov.ar/> el Poder Judicial trabaja para fomentar ese ideal de identidad en la comunidad, con la transparencia de las decisiones, la publicidad de las acciones y la implementación de diferentes herramientas para dar acceso a la justicia a todos los ciudadanos.

En la página oficial encontramos una sección denominada “Acuerdos” donde se publican las decisiones administrativas del Superior Tribunal de Justicia. Un Acuerdo o Resolución es un documento con firma digital donde se describen las razones de una decisión y que se ha resuelto al respecto. A continuación, se muestra un acuerdo mediante el cual se dispuso el trabajo remoto por el inicio de la pandemia:

ADM 9042/20
PROTOCOLO DE ACUERDOS 2020

ACUERDO N° 143.- En la Provincia de San Luis, a DIECINUEVE días del mes de MARZO de DOS MIL VEINTE, los Sres. Ministros del Superior Tribunal de Justicia, Dres. CARLOS ALBERTO COBO, MARTHA RAQUEL CORVALAN y LILIANA NOVILLO.-

DIJERON: Vista la situación sanitaria relacionada con la Pandemia del Virus COVID-19 (Coronavirus), que motivaron los Acuerdos N° 120/2020, 128/2020, 136/2020 y 137/2020 y la Resolución N° 18-2020/DRH, ratificada y ampliada por Acuerdo N° 114/DRH/2020 mediante los cuales se adoptaron medidas excepcionales de carácter preventivo, de conformidad con las recomendaciones realizadas por los Ministerios de Salud de la Nación y de la Provincia.-

Que en el punto XIV del Acuerdo N° 128/2020 se hace saber que las disposiciones de tal instrumento serían evaluadas periódicamente, a fin de adoptar las medidas más adecuadas a la situación epidemiológica que lo motivó, tal como se realizara al momento del dictado de los Acuerdos N° 136/2020 y N° 137/2020.-

Que ante las recientes medidas adoptadas por la Nación y la Provincia, el Decreto N° 297-APN-PTE de "aislamiento social preventivo sobre feriados, las disponibilidades tecnológicas en el expediente electrónico de trámite desdoblado en las instancias del Poder Judicial de la Provincia, es necesario reorganizar la prestación del servicio de Justicia en las cuestiones urgentes, durante la denominada cuarentena, las acciones para evitar el riesgo de propagación y resguardo del personal, especialmente del personal de Justicia;

Por ello, y de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Provincial, 42 incs. 4 y 5 de la Ley de Justicia;

Se observa el número de acuerdo y en el "dijeron" es el argumento de lo que luego van a decidir

ACORDARON: I) MODIFICAR el punto XII) del Acuerdo N° 128/2020, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"XII) **DISPONER** que a partir del 20 y hasta el 31 de marzo de 2020, los Magistrados, Funcionarios y Empleados Administrativos, deberán prestar servicios en su domicilio a través del uso de Sistema Lux Gestión y demás medios de comunicación electrónica. Quienes no cuenten con medios tecnológicos para efectuar tal trabajo remoto, estarán disponibles para concurrir a las oficinas al solo efecto de garantizar la atención de las cuestiones urgentes que requieran su atención presencial, cuando sean convocados -como si fuera un día inhábil- por ser indispensables, en número máximo de dos (2) agentes por los Magistrados o Funcionarios responsables de los Organismos.-

El Magistrado o Funcionario responsable del Organismo o Dependencia asignará y controlará las tareas obligatorias que deberán efectuar los agentes que presten servicio de forma remota.-

En los Organismos o Dependencias en que se requiera la atención de cuestiones urgentes presenciales, y todos sus agentes cuenten con medios tecnológicos disponibles para trabajo remoto, el Magistrado y Funcionario responsable designará de entre los agentes que no se encuentren en aislamiento (dispuesto por Acuerdos N° 120/2020 y N° 137/2020) o dispensados de asistencia conforme Resolución N° 18-2020/DRH, ratificada y ampliada por Acuerdo N° 114/DRH/2020, un número máximo de dos (2) agentes que deberán concurrir al solo efecto del desarrollo del acto que lo requiera, como si fuera un día inhábil.-

Asimismo, los Magistrados y Funcionarios deberán concurrir a las oficinas presenciales en los actos de carácter urgente, a los efectos de ser convocados en aislamiento (dispuesto por Acuerdos N° 120/2020 y N° 137/2020) o dispensados de asistencia por pertenecer a los Organismos o Dependencias tales actos deberá requerirse por ante la autorización de subrogante".

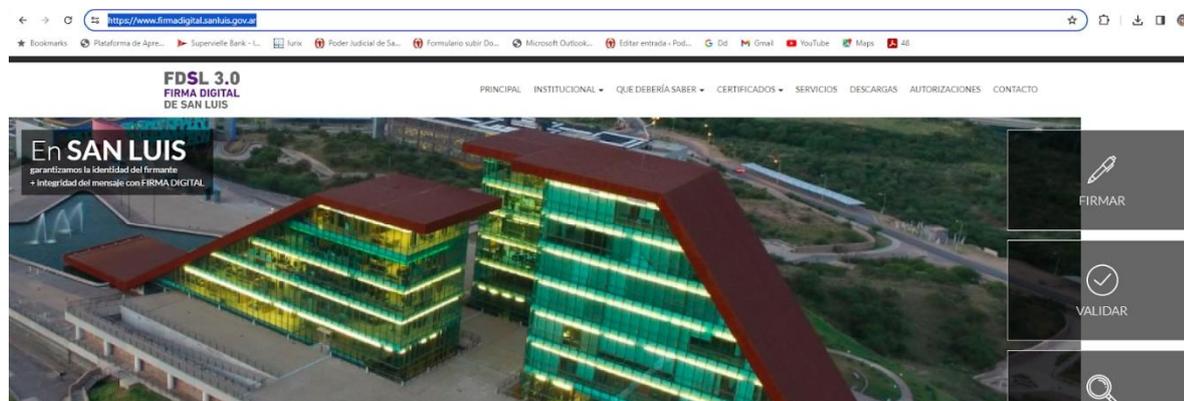
En el "acordaron" se observa la decisión de gestión y cómo se implementará

III) **DISPONER** que por Secretaría Administrativa se publique el presente Acuerdo en la página web institucional del Poder Judicial de la Provincia en el link "Acuerdos" y en el Boletín Oficial y Judicial de la Provincia por un (1) día.-

Con lo que se dio por terminado el presente acto, disponiendo los Señores Ministros se comunique a todo el Personal y Organismos del Poder Judicial de la Provincia, Ministerio de Justicia, Seguridad, Gobierno y Culto, Jefatura Central de Policía, Sindicato de Judiciales Puntanos, Colegios de Abogados y Procuradores de las tres Circunscripciones Judiciales y al Colegio de Magistrados y Funcionarios de la ciudad de San Luis.-

al final de cada documento se enumera a los organismos y/o personas a los que se hace saber el documento

Estos documentos, que son la fuente principal de información del Poder Judicial, se firman digitalmente en el sistema Iurix – sistema de gestión informático propio del organismo- utilizando un dispositivo que contiene un certificado digital, este dispositivo incrusta en los documentos un certificado de firma que puede ser validado en la página de Instituto de Firma Digital “PKI”



Portada de la página del Instituto de Firma Digital “PKI”



Portada de la página del Instituto Provincial de Firma Digital “PKI”

Este trabajo final integrador de la Especialización en Comunicación Digital de la Facultad de Periodismo y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Plata se originó en el marco de la pandemia por COVID 19, cuyo primer caso confirmado en Argentina se dio a conocer el 3 de marzo de 2020.

“La pandemia de coronavirus llevó a que en la Argentina se dispusiera una cuarentena estricta primero, la que en forma paulatina se fue flexibilizando, a partir de 20 de marzo de 2020, fecha en la que comenzó el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) decretado por el Gobierno y que desencadenó una serie de hechos que marcaron el pulso social. La cuarentena fue determinada a través del decreto 297/2020 firmado por el presidente Alberto Fernández, en el que se atendía la decisión de la Organización Mundial de la Salud (OMS), “con fecha 11 de marzo de 2020”, de haber declarado “el brote del nuevo coronavirus como una pandemia, luego de que el número de personas infectadas por Covid-19 a nivel global ascendiera a 118.554, y el número de muertes a 4.281, afectando hasta ese momento a 110 países”. (Clarín, s.f.) Posteriormente, a medida que las semanas

transcurrían y los casos iban variando, se empezaron a comunicar medidas de flexibilización a las que las diferentes provincias debían decidir acompañar o no.

En la provincia de San Luis declarada la emergencia sanitaria, el gobierno creó un comité de crisis destinado a decidir y comunicar las medidas que se tomen, previo a la publicación de los decretos en el boletín oficial. Así, se realizaron los protocolos de actuación en las diferentes actividades sociales.

Resumen de algunas noticias publicadas en los links <https://agenciasanluis.com/notas/tag/protocolos/> <https://agenciasanluis.com/tag/comite-de-crisis/>

PANDEMIA POR CORONAVIRUS

martes, 10 agosto de 2021 | 20:39

Rodríguez Saá: "Vamos a encontrar los caminos a favor de todas las actividades, pensando en la reconstrucción de la provincia"



Este martes por la noche, el gobernador Alberto Rodríguez Saá presidió un informe extraordinario del Comité provincial de Crisis, en el que anunció flexibilizaciones que regirán desde el 1° de septiembre y se refirió a la situación epidemiológica actual de San Luis.

CORONAVIRUS

martes, 10 noviembre de 2020 | 00:10

Capital, el Gran San Luis, Villa Mercedes y Lavaisse permanecen en etapa de resguardo responsable



El gobernador Alberto Rodríguez Saá, junto a autoridades del Comité de Crisis, informó siete ciudades y localidades se mantendrán con medidas restrictivas, como la de circulación dependiendo la terminación del DNI. Además, en toda la provincia, el horario de actividades habilitadas será de 6:00 a 23:00.

COMUNICADO DEL COMITÉ DE CRISIS

PREVENCIÓN DEL CORONAVIRUS

jueves, 22 octubre de 2020 | 21:56

El Comité de Crisis ya trabaja con las especialistas de Nación



Cumpliendo con los protocolos correspondientes, las epidemiólogas arribaron en la tarde del jueves a San Luis. Durante casi 4 horas estuvieron reunidas con miembros del Comité provincial.

El Poder Judicial, por su parte, adhiere a las medidas dictadas por el Gobierno Provincial, y dispone el trabajo remoto posible por tener un sistema de gestión digital y poseer la firma digital. De este modo desde el 20 de marzo de 2020 todo el personal del Poder Judicial empieza a trabajar desde sus hogares y ante la necesidad de concurrir a las oficinas, se gestionó un permiso de circulación con la DRH.

Al finalizar las medidas de flexibilización el trabajo presencial retomó la modalidad pre pandemia, denominada la “normalidad”, la experiencia de trabajo remoto y la tramitación exclusiva de forma digital, dejaron antecedentes laborales importantes a considerar. Algunas se mantuvieron a la espera de ser estudiadas para su correspondiente reglamentación mediante el dictado de un Acuerdo o Resolución.

En el año 2021 se publica en el Boletín Oficial de San Luis una nueva Ley de Administración de Justicia (Ley N° IV-0086-2021, 2021) que, entre otras cuestiones judiciales, incorpora un nuevo título “EXPEDIENTE ELECTRÓNICO DEL PODER JUDICIAL” reglamentando la digitalización de la justicia. Dicho capítulo inicia con el art. 104 que manifiesta “En todos los procesos judiciales y administrativos de todos los fueros e instancias del Poder Judicial, los expedientes tramitarán únicamente de manera electrónica, mediante el uso de expedientes electrónicos, de documentos electrónicos, de comunicaciones electrónicas, de firma digital y de domicilio electrónico, con idéntica validez jurídica y valor probatorio que sus anteriores equivalentes en soporte papel” y en su inciso c apartado 4 establece que “Las comunicaciones administrativas del Poder Judicial **se efectuarán desde y hacia las casillas de correo electrónico institucionales** (el resaltado me pertenece) pertinentes, adjuntando el archivo que contenga el documento, firmado digitalmente. La misma se considerará cumplida con la sola recepción en la casilla del destinatario, debiendo, a estos efectos, enviarse el correo con confirmación de entrega” (Ley N° IV-0086-2021, 2021). Esto regula en principio, todas las comunicaciones digitales del Poder Judicial, o en principio les da un marco legal a las comunicaciones digitales.

En palabras de la Dra. Paula Inés Porta, entendemos a la **“comunicación digital, a partir de la convergencia que se define como la interconexión de tecnologías de la computación e información, contenido multimedia y redes de comunicaciones que han llegado como resultado de la evolución y popularización de internet, tanto como de actividades, productos y servicios**

que han emergido desde el espacio digital. El concepto engloba todos los procesos y tecnologías utilizados para comunicar mensajes a través de un medio digital” (Porta P. , 2019).

Manifiesta también, que es necesario considerar en el concepto a los diferentes emisores y receptores de dicha comunicación, así como también considerar los sentidos que se producen en ella porque implica nuevos modos de interacción, soportes, lenguajes e hibridaciones. “La comunicación digital transformó las dimensiones de espacio y tiempo, alterando los modos de gestionar la comunicación” afirma.

En el marco de la Especialización en Comunicación Digital, reconocimos que internet nos permitía entrelazarnos, visibilizarnos e hiper vincularnos y “eso establece tensiones de poder (...) el uso de herramientas, de tecnología, modifica el contexto (Porta P. , 2019) y por lo tanto transforma los modos de ejercer el poder. Leandro Murolo en el Taller de Narrativas Transmediáticas, afirma que “las tecnologías de la comunicación son conductoras, en forma de medios de comunicación, de diferentes lenguajes y formas expresivas. De ello que las tecnologías participan en las más diversas prácticas sociales.” (Murolo, 2019)

En este contexto, comprendemos que cobra un valor estratégico las comunicaciones digitales entre la DRH, entre empleados y autoridades para garantizar la política de calidad mencionada, ya que el empleado no puede concurrir presencialmente a la oficina de Recursos Humanos a efectuar sus consultas. Cabe mencionar, que una vez que se retorna a la presencialidad, a principios del 2021, se implementaron determinadas modificaciones en los modos de comunicación entre la DRH y los trabajadores, que son relevantes para este trabajo, ya que el canal oficial de comunicación establecido por las autoridades del Poder Judicial es el correo electrónico con dominio @justiciasanluis.gov.ar con el aval de la Secretaría de Informática en cuanto a seguridad digital.

Complementariamente en mayo del 2020, la DRH implementó que la recepción de todo tipo de documentación se realice exclusivamente de forma digital, es decir que los pedidos de licencias, concesiones o reclamos de días no gozados de vacaciones (entre otras) se efectúan a través del correo electrónico, como así la comunicación de otorgamiento o no de licencias, se notifica por el mismo medio. Para ello en el Acuerdo N°561/2018 denominado “Régimen de Licencias” se establecen los plazos para pedir cada tipo de licencias, y es oportuno citar el Art. 44 de la referida normativa: “Art. 44º: Para poder hacer uso de cualquier licencia, excepto las que se motiven por razones de salud y fuerza mayor, o no requieran previa resolución, deberán ser solicitadas con cinco (5) días hábiles de anticipación, con la conformidad del Responsable de la dependencia y ningún agente podrá ausentarse

sin que la misma haya sido concedida. Los Sres. Magistrados y funcionarios solicitarán sus licencias al Superior Tribunal de Justicia por intermedio de la Dirección de Recursos Humanos” (Acuerdo 561/18 PJSL)

Cabe mencionar, que los trabajadores y trabajadoras cuentan con la representación del Sindicato Judiciales Puntanos (Si.Ju.Pu- <https://sijupu.com/>) que es la organización sindical provincial inscripta en el ministerio de trabajo de la Nación y cuyo objetivo es acompañar, gestionar y trabajar por y para los derechos laborales de los empleados judiciales. Este sindicato acompaña las presentaciones digitales de los empleados con representación legal, si lo requieren, porque los miembros del Sindicato tienen pactado reuniones con el empleador y tienen la capacidad de poner en mesa de diálogo ciertos temas de interés. Tal es así, que cada año, las autoridades judiciales publican un acuerdo donde se establece qué miembro del Superior Tribunal de Justicia estará a cargo de las relaciones con el Sindicato:

Relaciones Superior Tribunal de Justicia y Sindicato, Acuerdo N° 295/23

ADM 13566/23

“PROTOCOLO DE ACUERDOS 2023”

ACUERDO N° 295-STJSL-SA-2023.- En la Provincia de San Luis, a DOCE días del mes de DICIEMBRE de DOS MIL VEINTITRÉS, los Sres. Ministros del Superior Tribunal de Justicia, Dres. JORGE ALBERTO LEVINGSTON, ANDREA CAROLINA MONTE RISO, CECILIA CHADA, EDUARDO SEGUNDO ALLENDE y JOSÉ GUILLERMO L'HUILLIER.-

DIJERON: Visto que por Acuerdo N° 294-STJSL-SA-2023, de fecha 11/12/2023, se designó Presidente del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de San Luis al Sr. Ministro Dr. Eduardo Segundo Allende, en el período del 01/02/2024 al 31/01/2025; la actual integración del Alto Cuerpo y lo previsto en el art. 41 de la Ley N° IV-0086-2021 (modificado por Ley N° IV-1106-2023), es pertinente distribuir entre los Ministros del Superior Tribunal de Justicia la superintendencia directa de las Direcciones, Oficinas y demás Organismos previstos en el referido artículo, que no están bajo la superintendencia directa de Presidencia, y determinar los Ministros del Superior Tribunal de Justicia que se desempeñarán como referentes de los distintos fueros y circunscripciones judiciales del Poder Judicial Provincial y de las relaciones con JU.FE.JUS., REFLEJAR, IFITEJ y SI.JU.PU, sin perjuicio de posteriores reasignaciones que se motiven por razones funcionales y de mejor servicio. Por ello;

ACORDARON: I) DISTRIBUIR, a partir del 1 de febrero de 2024, la superintendencia directa de las Direcciones y Oficinas del Superior Tribunal de Justicia y dependencias de las mismas, sin perjuicio de posteriores reasignaciones, conforme se indica seguidamente:

- Dirección de Coordinación de Mediación Judicial y Extrajudicial: Dr. JOSÉ GUILLERMO L'HUILLIER y Dr. EDUARDO SEGUNDO ALLENDE, en tal orden.
- Dirección de Contralor de Tasas Judiciales: Dr. JOSÉ GUILLERMO L'HUILLIER.
- Dirección de Secuestros Judiciales: Dra. ANDREA CAROLINA MONTE RISO.

- Relaciones con REFLEJAR: Dr. JOSÉ GUILLERMO L'HUILLIER y Dra. ANDREA CAROLINA MONTE RISO, en tal orden.

- Relaciones con IFITEJ: Dr. EDUARDO SEGUNDO ALLENDE.

- Relaciones con el SI.JU.PU.: Dra. ANDREA CAROLINA MONTE RISO y Dr. JOSÉ GUILLERMO L'HUILLIER, en tal orden.

III) RECORDAR que conforme al art. 41 de la Ley Orgánica de Administración de Justicia (modificado por Ley IV-1106-2023), las Secretarías del Superior Tribunal de Justicia están bajo la superintendencia de Presidencia, como así también los demás Organismos, previstos en tal norma, que no se mencionan en el punto I del presente.-

IV) DISPONER que todas las presentaciones que se dirijan al Superior Tribunal de Justicia y/o a su Presidente deberán ser presentadas ante la Secretaría, Oficina o Unidad que correspondiere, conforme el contenido y/o requerimiento de las mismas.-

V) DEJAR SIN EFECTO, a partir del 1 de febrero de 2024, el Acuerdo Nº 193-STJSL-SA-2023, y toda otra disposición que se oponga al presente.-

VI) DETERMINAR que por Secretaría Administrativa se publique el presente Acuerdo en la página web institucional del Poder Judicial de la Provincia en el link "Acuerdos" y en el Boletín Oficial y Judicial de la Provincia por un (1) día.-

Con lo que se dio por finalizado el acto, disponiendo los Sres. Ministros se comunique a todo el Personal y Organismos del Poder Judicial de la Provincia, al Sindicato de Judiciales Puntanos, a JU.FE.JUS., a REFLEJAR, y a los Colegios de Abogados y Procuradores de las tres Circunscripciones Judiciales.-

Por esto, se solicitó la colaboración del Si.Ju.Pu. en cuanto a la recolección de opiniones de los y las trabajadores (ver anexo), por la convocatoria que tienen y porque se organizan a través de grupos de WhatsApp con delegados en cada oficina para que se distribuya el formulario de Google que se confeccionó para la recolección de la información pertinente y de esta forma lograr que la información que los empleados puedan brindar sea relevante.



Portada de la página web del sindicato Judiciales Puntanos

Consideré entonces, que fue fundamental realizar un diagnóstico comunicacional para evaluar los modos de comunicación usados por la DRH, de qué forma llega la información relevante respecto de días laborables o feriados a cada uno de los empleados y qué hace cada uno con esa información.

Por lo tanto, realicé un diagnóstico comunicacional que permita elaborar una estrategia de comunicación digital interna de la Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial de la provincia de San Luis, se decidió implementar como herramienta de recolección de información entrevistas personales a la directora de recursos humanos, la Lic. Valeria Lorena Sosa y al secretario de informática judicial, Dr. Alejandro David Flores Dutrús. y conocer la opinión de los y las trabajadores de San Luis a través de la distribución de un formulario de Google a fin de diagnosticar los modos de comunicación digital de la Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial de San Luis.

MARCO TEÓRICO

“Internet constituye hoy un espacio en el cual habitamos durante largas horas de nuestras vidas. Nos cuesta imaginarnos por fuera de la red, se nos dificulta pensar nuestros trabajos, nuestros modos de vincularnos, nuestros consumos culturales, entre otras cosas. Internet no solo aparece en nuestras vidas en los momentos de ocio, sino que también es fundamental para nuestra productividad cotidiana. Entonces, resulta indispensable comprender de qué se trata” dicen Martín González Frígoli y Julieta Párraga en el texto de cátedra “Culturas digitales ¿en qué contexto producimos?” (Frígoli, 2019) y tomamos esa reflexión como punto de partida de este trabajo.

Seguidamente resultó fundamental definir qué es la comunicación, comunicación interna y la comunicación digital a fin de poder entender dichos conceptos en relación con la digitalización del organismo diagnosticado.

La comunicación es proceso, es cultura e identidad, no puede estudiarse sólo desde la mirada del emisor, sino que también es parte del proceso ver el significado que el “receptor” le da al mensaje, esto completa el proceso. “Los modos de representación se generan a partir de la posibilidad de producir sentidos que tenemos como sujetos sociales. A esta posibilidad de producir sentidos, de narrar nuestras experiencias denominaremos comunicación” (Porta P. I., 2019)

La comunicación interna favorece o promueve relaciones eficientes entre las personas que configuran los públicos internos de una organización y que generan la confianza necesaria para coordinar adecuada y responsablemente todos los recursos disponibles en la consecución de la misión compartida. Su objetivo es mejorar la calidad del trabajo de la organización y llevar a cabo con mayor perfección la realización de su misión. (La Porte, 2001)

Como afirma Del Pozo “invertir en comunicación interna significa invertir en capital humano, en beneficios intangibles y, en consecuencia, dicha inversión supone para la organización generar coherencia, identidad, unidad, participación y lucha por un proyecto común” (Del Pozo, 2004).

La comunicación es cultura porque cada cambio que ha producido la comunicación ha generado cambios simbólicos en la cultura de un país o de una organización como es el caso estudiado; hemos visto como el surgimiento de internet ha modificado la forma de comunicarse y consecuentemente ha generado un cambio cultural y social. Actualmente nos enfocamos en la comunicación digital, ese lugar de convergencia del proceso con lo tecnológico, retomando el concepto esbozado por la Dra. Porta “la comunicación digital, a partir de la convergencia que se define como la interconexión de

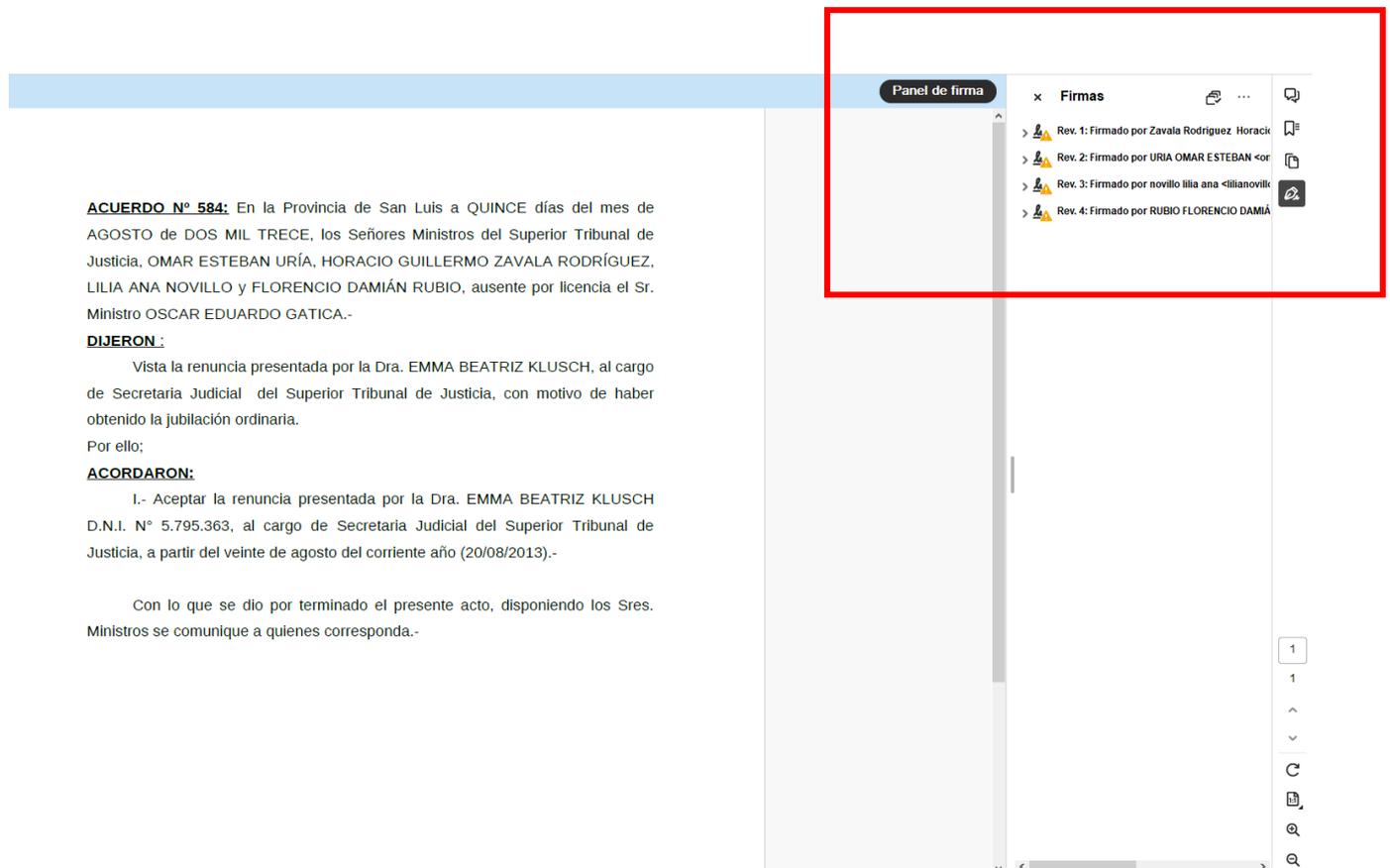
tecnologías de la computación e información, contenido multimedia y redes de comunicaciones que han llegado como resultado de la evolución y popularización de internet, tanto como de actividades, productos y servicios que han emergido desde el espacio digital. El concepto engloba todos los procesos y tecnologías utilizados para comunicar mensajes a través de un medio digital” (Porta P. , 2019).

“En la era de lo intangible, lo simbólico se vuelve el rasgo definitorio de las organizaciones, ya que no se diferencian por los productos o servicios que ofrecen sino por la propuesta de un mundo a la que nos invitan a pertenecer, la promesa de marca, los enunciados con los que nos conquistan. Esto pone a la comunicación organizacional en un lugar preponderante, protagónico. Ya no una variable accesoria sino un constituyente inicial y difícilmente reemplazable del diseño organizacional” (Frigoli, 2016)

Para realizar el diagnóstico de la comunicación digital interna del Poder Judicial dejamos en claro que las comunicaciones digitales no siempre tuvieron el peso e importancia que tienen hoy, y se debe a situaciones históricas y culturales que hemos atravesado que permitieron que las tecnologías hoy ocupan otro lugar. Como plantea Manuel Castells, muchos de los procesos sociales, culturales y también políticos que vivimos no se originan en internet, pero tampoco se hubieran podido desarrollar sin internet: “La especificidad es que constituye la base material y tecnológica de la sociedad red, es la infraestructura tecnológica y el medio organizativo que permite el desarrollo de una serie de nuevas formas de relación social que no tienen su origen en internet, que son fruto de una serie de cambios históricos pero que no podrían desarrollarse sin internet” (Castells, 2001)

Entonces, observamos un antes y un después de la tecnología en el Poder Judicial. El primer cambio surge con la implementación de la firma digital, el 28 de noviembre del 2007 se sancionó la Ley provincial de Firma Digital mediante la cual San Luis adhiere a la Ley Nacional N° 25.506 que “Reconoce y establece las condiciones para el empleo de la firma electrónica y de la firma digital y su eficacia jurídica, y crea la Infraestructura de Firma Digital de la República Argentina” (Gobierno de la República Argentina, s.f.). La firma digital es un certificado que se incrusta en el documento PDF o un documento extensión que acompaña a un Word, por ejemplo, este certificado permite saber si el documento digital es auténtico o fue alterado. (<https://www.firmadigital.sanluis.gov.ar/pdf/tutoriales/FirmaDocDigitales.pdf>)

Un PDF firmado digitalmente se ve así:



Consecuentemente el Poder judicial procede a la digitalización de los expedientes en el año 2009.

(<https://www.cij.gov.ar/nota-7267-Expediente-electr-nico-con-firma-digital--el-caso-San-Luis.html>)

Esta implementación le permitió al Poder Judicial de San Luis configurarse como pioneros digitales en el país y se empezaron a dictar capacitaciones referidas a la implementación del expediente electrónico y la firma digital. Esto permitió ir cerrando la brecha cultural entre las personas que tenían conocimientos informáticos y los que no; permitiendo, además, realizar trámites desde cualquier lugar de la provincia o mundo, sólo contando con conectividad a internet. (Boiero, 2017)

En el siguiente video de YouTube pueden observar y escuchar a la Dra. Boiero hablando sobre la transformación de la justicia mediante la digitalización:



<https://youtu.be/bzGFh1Bj6cs?si=jq-nETnJ-HSUbyBg>

Tal como afirman González Frígoli y Párraga, en esta situación “internet funciona como potencialidad, como posibilidad y como canalizador de innumerables proyectos” tanto así, que llegada la pandemia en 2020 el Poder Judicial de San Luis pudo continuar con su trabajo normalmente teniendo a todo el personal trabajando desde sus hogares. Destacando que en cada hogar hay conexión a internet y tenían una computadora personal o en su caso el empleador facilitó la tecnología, entendiendo que “las tecnologías, como medios de expresión, definitivamente ofrecen novedosas maneras de comunicarse a los sujetos. Depende de las habilidades y creatividad desplegadas en los usos alternativos, que las tecnologías dejen de investir una carga de determinación hacia la sociedad y se revistan, finalmente, de posibilidad” (Murolo, 2019)

AUTORIZAN A JUDICIALES A PRESTAR SERVICIOS DESDE SUS DOMICILIOS

18 marzo, 2020 INSTITUCIONALES

A los fines de minimizar los riesgos de propagación del virus COVID-19 y con el propósito de resguardar al personal judicial, el Superior Tribunal de Justicia autorizó a magistrados, funcionarios y personal administrativo a prestar servicios desde sus respectivos domicilios, a partir del día de la fecha -18 de marzo- hasta el 31 de marzo del corriente año. No obstante, se deberá asegurar la atención presencial de cuestiones urgentes, para lo cual el responsable de cada dependencia deberá designar un máximo de tres personas, con asistencia a los lugares de trabajo en los horarios habituales. Esta medida no comprende al personal de maestranza y servicios.

La presente disposición fue emitida ante las recientes medidas adoptadas en materia de empleo público por la Nación y la provincia de San Luis, lo solicitado por el Sindicato de Judiciales Puntanos, las disponibilidades tecnológicas en la provincia, y el expediente electrónico de trámite despapelizado en todos los fueros e instancias del Poder Judicial de la provincia. Para ello, se modificó el punto XII) del Acuerdo N° 128/2020, el que quedó redactado -a través del Acuerdo 136/2020- de la siguiente manera:

"XII) AUTORIZAR a que desde el 18 al 31 de marzo de 2020, los Magistrados, Funcionarios y Empleados, excepto del escalafón maestranza y servicios, presten servicios en su domicilio a través del uso de Sistema lux Gestión y demás medios de comunicación electrónica. Quienes no cuenten con medios tecnológicos para efectuar tal trabajo remoto, deberán concurrir a las oficinas en los horarios habituales para garantizar la atención de las cuestiones urgentes que requieren atención presencial. El Magistrado o Funcionario responsable del Organismo o Dependencia, asignará y controlará las tareas obligatorias que deberán efectuar los agentes que presten servicio de forma remota. En los Organismos o Dependencias en que la cantidad de agentes que deban concurrir a las oficinas a prestar servicios (por no contar con medios tecnológicos para servicios remoto) no sean suficientes para garantizar la atención de las cuestiones urgentes que requieren atención presencial, el Magistrado y Funcionario responsable designará un máximo de tres (3) agentes, que no se encuentren en aislamiento (Acuerdo N° 120/2020) o dispensados de asistencia conforme Resolución N° 18-2020/DRH, ratificada y ampliada por Acuerdo N° 114/DRH/2020), que deberán concurrir a las oficinas en horarios habituales.

Asimismo, los Magistrados y Funcionarios deberán concurrir a las oficinas cuando sea necesaria su presencia en los actos de carácter urgente, o para el cumplimiento de funciones que así lo requieran, a excepción de quienes se encuentran en aislamiento (Acuerdo N° 120/2020 o dispensados de asistencia por pertenecer a grupos de riesgo conforme Resolución N° 18-2020/DRH); para tales actos deberá requerirse por ante la Dirección de Recursos Humanos la designación de subrogante".

Redacción: S. Lucero

Compartir

Anterior
CORONAVIRUS: ASÍ FUNCIONAN LOS SERVICIOS DE JUSTICIA EN TODA LA PROVINCIA

Siguiente
EL SUPERIOR TRIBUNAL DICTÓ LA SUSPENSIÓN DE LOS TÉRMINOS PROCESALES

https://www.google.com/url?q=https://www.periodicojudicial.gov.ar/autorizan-a-judiciales-a-prestar-servicios-desde-sus-domicilios/&sa=D&source=docs&ust=1712669650535049&usg=AOvVaw2g3472MJ_K8rc7oovPg-C

Entonces, con este panorama tenemos una “situación de comunicación” en palabras de Prieto Castillo, tenemos actores involucrados en un contexto específico y entendemos que, reconocerlas es el paso inicial para dar inicio a este diagnóstico de la comunicación, al cual el autor lo considera como “una forma de evaluación que implica leer situaciones sociales desde lo comunicacional, leer entonces situaciones de comunicación” (Prieto Castillo, 1990) lo que resulta fundamental para el diseño de una estrategia comunicacional.

Se partió de la perspectiva de comprender a la comunicación como: “producción social de sentido y los contextos son vitales para comprender las situaciones comunicativas, en un mundo donde cada vez nos comunicamos más debemos reflexionar sobre cómo lo hacemos, en qué sentido y con qué objetivo y, sobre todo, qué repercusiones y consecuencias tiene” (Porta P. I., 2019)

El desafío fue analizar la implementación de diversos modos de la comunicación digital en la DRH, la que a través de internet ha admitido la comunicación entre personas y organismos, porque tenían conectividad y dispositivos en sus hogares y el organismo también estaba equipado, además de los conocimientos necesarios para gestionar la información a través de Internet y continuar con el trabajo en la situación excepcional de la pandemia, bajo la implementación de seguridad informática por parte de la Secretaría de Informática Judicial quien además es el órgano encargado de las capacitaciones, permitiendo superar la barrera que determina la distancia física, pudiendo establecer una comunicación en tiempo real, interactiva, masiva y a bajo costo (Universidad Nacional de La Rioja)

Al describir a la comunicación como masiva, interactiva y de bajo costo nos referimos a que dos personas o tal vez los miembros de una dependencia completa del Poder Judicial pueden interactuar en tiempo real, mantener una reunión cada uno desde sus casas usando una computadora o un celular, conexión a internet y usando el servicio de videoconferencia contratado de Cisco Webex que es la que la Secretaría de Informática Judicial recomendó contratar porque cumple con las medidas de seguridad requeridas para el sistema de gestión que se usa actualmente.- (Acuerdo 344/20 Poder Judicial de San Luis, s.f.)

También es menester diferenciar entre comunicación interna y externa, en este trabajo me enfoqué en analizar lo que pasa con la información que circula entre la Dirección de Recursos Humanos y los trabajadores, es decir, la comunicación interna de un organismo, que es específica ya que manejan el mismo código y hay un consenso para efectuar las comunicaciones de una determinada manera, en esa relación diagnosticamos los sentidos que se producen, las interacciones, lenguajes e hibridaciones; la comunicación externa en cambio, involucra a la sociedad y esto plantea otro foco de análisis que no se estudia en el presente trabajo.

De esta forma durante la pandemia el Poder Judicial de San Luis continuó trabajando desde el primer día como siempre se hizo.

Para Martín González Frígoli “hablar de comunicación digital es dar cuenta de procesos de construcción de sentidos en la tensión y relación de lo online/offline, es mirar a las tecnologías y

plataformas más allá de su dimensión instrumental y en relación con las prácticas sociales. Hablar de comunicación digital es asumir que el escenario es mutante y por tanto nuestras reflexiones, saberes y modos de hacer no son definitivos.” (Frigoli, 2016)

Respecto de la institución estudiada, se analizó el contexto y allí reconocer su identidad, a la que entendemos como aquello que “comprende los aspectos conceptuales, físicos y actuaciones que determinan la existencia de una corporación.” (Garrido, 2010), fortalezas y debilidades, ello porque coincidimos con Prieto Castillo cuando afirma que: “Estamos siempre inmersos en un todo significativo que se manifiesta por medio de distintos discursos, los cuales pueden contradecirse, sin dejar de pertenecer por ello al todo. Una relación de comunicación comprende las relaciones intrapersonales (yo conmigo mismo), grupales, sociales en general; las circunstancias económicas, políticas, culturales, el desarrollo de ciertas tecnologías, de ciertas formas de enfrentar y resolver los problemas de la naturaleza de la sociedad” (Prieto Castillo, 1990).

Por otra parte, “Planificar (...) consiste en utilizar un conjunto de procedimientos que introducen mayor racionalidad y organización en actividades y acciones articuladas entre sí, con el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, para alcanzar una situación deseada mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos y limitados” (Poiré, 2022), este TIF diagnosticó la existencia de una planificación en la comunicación interna digital de la Dirección de Recurso Humanos para trabajar en la implementación de una estrategia de comunicación efectiva, para lo cual fue fundamental entender que “Una situación de comunicación es también la forma como una organización o una comunidad utiliza los medios de comunicación y las maneras que implementa para acercarse a sus interlocutores. Es la imagen de la organización y los modos institucionales de construir esa imagen” (Poiré, 2022) al introducirnos en la vida de una organización, grupo o comunidad, no sólo observaremos que los actores formulan diversas y hasta contradictorias explicaciones sobre lo mismo, sino que incluso utilizan diferentes criterios para establecer aquello que se considera una fortaleza o debilidad. El diagnóstico desde la comunicación parte del reconocimiento de que toda persona, por el sólo hecho de vivir en sociedad, posee concepciones, evaluaciones y percepciones que ha ido acumulando a través de su historia personal, tal como lo señalamos al referirnos a la perspectiva comunicacional.

Finalmente, no podemos pensar a la comunicación por fuera de la cultura, “puesto que entendemos a la comunicación como una producción social de sentidos” (Poiré, 2022) y desde esta perspectiva, podemos afirmar como lo hace Poiré que “gestionar procesos de comunicación en las organizaciones conlleva el desafío de comprender la complejidad, reconocer los múltiples actores y escenarios en los

que se juega y al mismo tiempo se construyen esos procesos. Gestionar la comunicación en una organización lejos estará entonces de la ilusión de controlar la correcta implementación de un plan cerrado y definitivo”. (Poiré, 2022)

DIAGNÓSTICO

Al iniciar la planificación de este trabajo en un primer momento se observó a la organización, su estructura y su funcionamiento administrativo.

Para este diagnóstico consideramos tres actores importantes que marcaron las estrategias de recolección de datos:

1. **los trabajadores del Poder Judicial** que se desempeñan en San Luis Capital;
2. **la Dirección de Recursos Humanos;**
3. **la Secretaría de Informática.**

CARACTERÍSTICAS DE LOS ACTORES RELEVADOS

TRABAJADORES:

El personal del Poder Judicial ingresa mediante un concurso que consta en tres instancias: de conocimiento legal, rapidez en el tipeo y un examen ortográfico. Una vez aprobadas las instancias el postulante accede a lo que se conoce como “Carrera Judicial” la que está reglamentada por la Ley N° IV-0084-2021 y los Acuerdos que el Superior Tribunal de Justicia dicta al respecto:

CARRERA JUDICIAL

Régimen de Licencias

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SAN LUIS

TÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- La responsabilidad disciplinaria derivada del incumplimiento de sus obligaciones impuestas en las leyes, reglamentos y acuerdos, los juzgos de la forma establecida en este reglamento, de conformidad a lo dispuesto en el capítulo IV de la ley IV-0084-2021.

Artículo 2.- Los Jueces, Integrantes del Ministerio Público, Funcionarios y Empleados del Poder Judicial, podrán ser sancionados disciplinariamente por sus conductas inculcadas en el artículo 247 de la ley IV-0084-2021.

Artículo 3.- Serán órganos sancionadores, los establecidos en el artículo 207 de la ley IV-0084-2021 y otros funcionarios que desempeñen labores de oficio.

Artículo 4.- Las sanciones disciplinarias susceptibles de aplicación, son las establecidas en el artículo 239 de la ley IV-0084-2021, a saber: a) suspensión; b) suspensión temporal; c) suspensión de funciones; d) suspensión de goce de haberes; e) mayor o menor (30 días, el mes y medio, y 3 meses); f) exoneración. Podrán ser aplicadas las sanciones establecidas en el artículo 239 de la ley IV-0084-2021, en los casos de: a) suspensión; b) suspensión temporal; c) suspensión de funciones; d) suspensión de goce de haberes; e) mayor o menor (30 días, el mes y medio, y 3 meses); f) exoneración. Podrán ser aplicadas las sanciones establecidas en el artículo 239 de la ley IV-0084-2021, en los casos de: a) suspensión; b) suspensión temporal; c) suspensión de funciones; d) suspensión de goce de haberes; e) mayor o menor (30 días, el mes y medio, y 3 meses); f) exoneración.

Estatuto del Empleado Judicial

Régimen de Sanciones

[“Estatuto del empleado judicial”](#), [“régimen de licencias”](#) y [“reglamento de sanciones”](#).

Consultado en la DRH respecto de la cantidad de empleados que hay en San Luis Capital, se me informó que el número asciende en noviembre de 2023 a 686.-

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

La Dirección de Recursos Humanos se creó el 2 de septiembre del 2010 (<https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/Documentos/Administrativa/Antiguos/ACUERDO/2010/09/02/ACUERDO-592-2010.pdf>) a través del Acuerdo N.º 592 mediante el cual se llamó a concurso para cubrir el cargo de la responsable de dicha oficina.

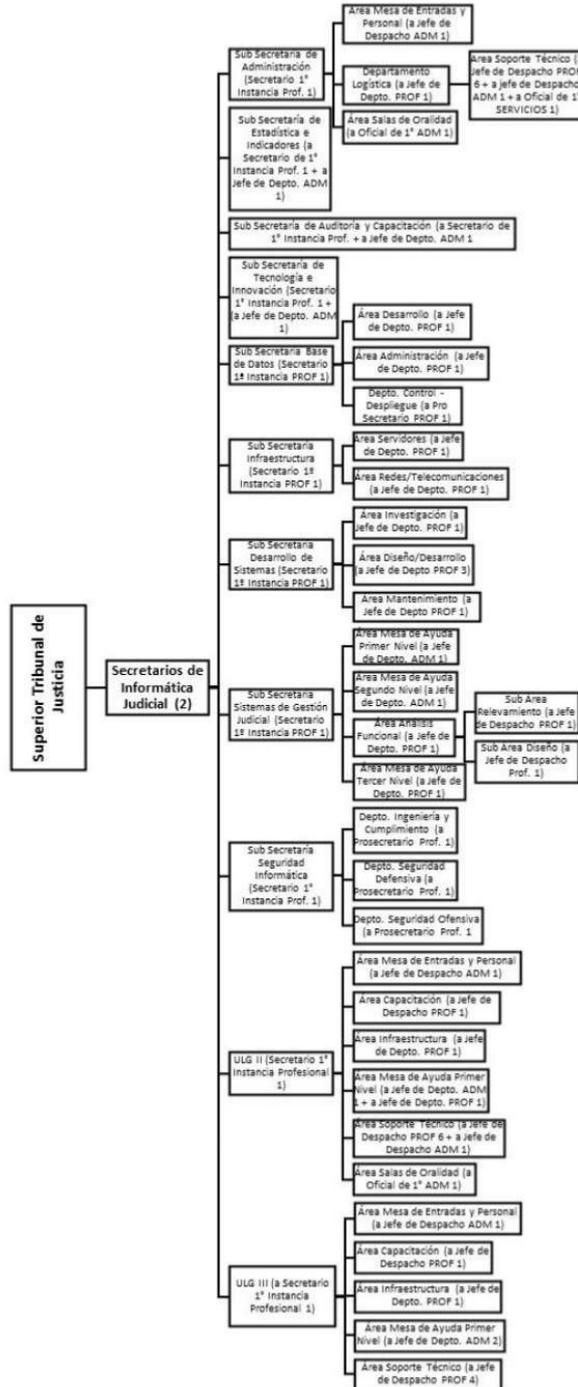
La Sra. Valeria Lorena Sosa, directora de la Oficina, es Licenciada en Relaciones Humanas se desempeñó en áreas de recursos humanos desde 2001 en ámbitos privados y públicos, está a cargo de la Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial hace 13 años y su equipo de trabajo se constituye con 7 trabajadores administrativos en San Luis, 2 en Villa Mercedes y 1 en Concarán, además de las dos jefas de oficina de la primera y segunda circunscripción (Villa Mercedes y Concarán).

La Licenciada manifiesta que sus funciones *“son variadas (determinadas por ley orgánica – art. 51) pero en general son funciones relacionadas a la gestión de las personas que integran el poder judicial, desde las convocatorias por concurso hasta su baja, es decir responder a todas las demandas producto de las relaciones laborales dentro del marco normativo de la institución”*.

SECRETARÍA DE INFORMÁTICA JUDICIAL:

La **Secretaría de informática Judicial** se creó el 22 de diciembre de 2005 a través del Acuerdo N° 623 (<https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/Documentos/Administrativa/Antiguos/ACUERDO/2005/12/22/ACUERDO-623-2005.pdf>) y en dicho documento se establece que lo que funcionaba como una Dirección de Informática Judicial se transforme en una Secretaría con estructura y funciones específicas. En dicho momento la Secretaría estaba a cargo de la Dra. Ana María Boiero quien en 2017 se adhiere al beneficio jubilatorio y por concurso es designado secretario de Informática Judicial el Abogado Alejandro David Flores Dutrús. Dicha secretaría en la capital puntana tiene una estructura conformada por 31 personas dentro de los cuales se cuenta con profesionales afines a carreras informáticas y también personal administrativo. A nivel provincial posee la siguiente estructura:

ANEXO I - ORGANIGRAMA DE LA SECRETARÍA DE INFORMÁTICA JUDICIAL



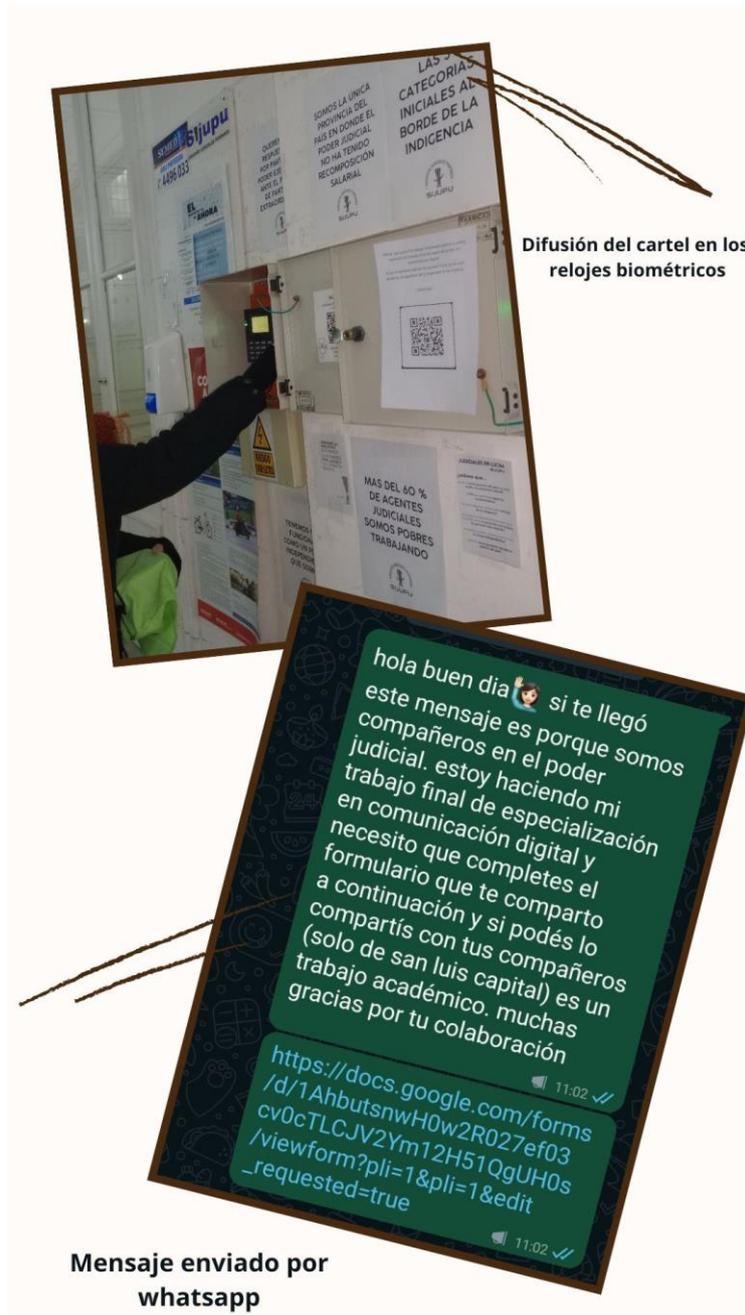
ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN:

La primera estrategia a implementar consistió en distribuir un formulario de Google (<https://forms.gle/k2kA5oJzS12TBSuM8>) con la colaboración del Sindicato Judiciales Puntanos a fin de conocer la opinión de los trabajadores respecto de las comunicaciones internas que efectúa la Dirección de Recursos Humanos. Para esto, mantuve una reunión con representantes del Sindicato quienes se mostraron muy colaborativos entendiendo que es un trabajo que permite el crecimiento personal no solo de quien efectúa el trabajo, sino que las conclusiones podrían ayudar a mejorar la forma de trabajar en el Poder judicial y por ende representaría mejoras laborales para los trabajadores. El sindicato tiene grupos de WhatsApp con los delegados de cada oficina, esto es, un trabajador de cada oficina es el encargado de difundir la información que las autoridades del sindicato solicitan. Los secretarios del sindicato a través de los delegados distribuyeron mi formulario en los grupos de WhatsApp.

Pasadas tres semanas de la primera distribución, al ver que los resultados no eran los esperables, se procedió enviar nuevamente la solicitud por los grupos de WhatsApp, envié personalmente el link del formulario a trabajadores del poder judicial solicitando la colaboración y además, se pegó en cada uno de los ingresos al edificio un cartel solicitando colaboración con el trabajo de investigación:



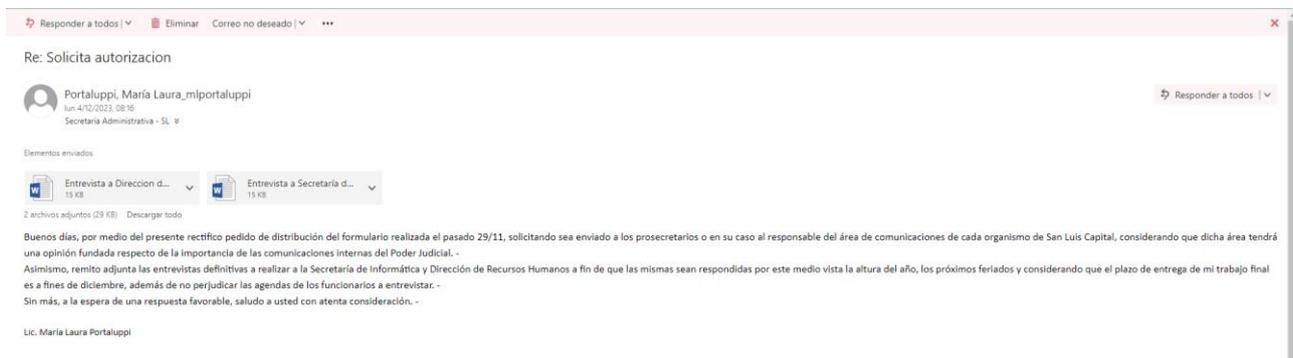
También, recurrí a enviar el formulario por WhatsApp o por correo electrónico a los empleados que poseía el contacto, obteniendo 82 respuestas del formulario de Google: <https://docs.google.com/forms/d/1AhbutsnwH0w2R027ef03cv0cTLCJV2Ym12H51QgUH0s/edit> (se puede visualizar en Anexos)



Difusión del cartel en los relojes biométricos

Mensaje enviado por whatsapp

Como acción complementaria se solicitó al Superior Tribunal de Justicia, máxima autoridad del Poder Judicial, se permita distribuir el formulario a través del correo electrónico institucional aclarando que debe ser completado sólo por los agentes judiciales de San Luis capital, se me solicitó indicar el perfil del empleado para enviarle el formulario y finalmente se envió a los empleados que trabajan en áreas de comunicaciones por que al trabajar con el correo electrónico institucional se considera que tienen una opinión argumentada de la importancia de la comunicación en la institución. Respecto de este último intento, 5 de 30 trabajadores respondieron el formulario.



La otra estrategia consistió en entrevistar a la directora de Recursos Humanos y al secretario de Informática Judicial. Solicité la autorización por correo electrónico al Superior Tribunal de Justicia y debí insistir remitiendo un boceto de las entrevistas a fin de brindar la información sobre la cual versarían las entrevistas para que sean analizadas por las autoridades.

Ante la falta de respuesta, escribí por correo electrónico solicitando la posibilidad de que respondan la entrevista por escrito y envíe las preguntas por correo electrónico:

Solicita autorizacion



Portaluppi, María Laura_mlportaluppi
lun 30/10/2023, 11:04
Secretaría Administrativa - SL

Responder a todos

Elementos enviados

Respondiste el 29/11/2023 11:03.



Plan de TIF.docx
21 KB



aprobado.pdf
55 KB

Mostrar todos 2 archivos adjuntos (75 KB) Descargar todo

San Luis, 30 de octubre de 2023.

Sr. Presidente del Superior Tribunal de Justicia
Poder Judicial de San Luis
Dr. Jorge Alberto Levinston
S//.....D

Lic. María Laura Portaluppi, se dirige a usted a fin de solicitar autorización para llevar a cabo entrevistas en el marco del trabajo final integrador de la Especialización en Comunicación Digital de la Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de La Plata.

Dicho trabajo se realiza con fines académicos, efectuando un diagnóstico de la comunicación digital interna que utiliza el Poder Judicial de San Luis a fin de proponer una estrategia de comunicación digital. Se observa que es fundamental entrevistar a la Directora de la Dirección de Recursos Humanos, Lic. Valeria Sosa y a los Secretarios de la Secretaría de Informática Judicial, Dres. Alejandro David Flores Dutrús y Sandra Romero Guzmán.

A los fines de la autorización solicitada, se adjunta plan de trabajo aprobado por el Comité Académico de la Universidad Nacional de La Plata y haciendo saber que el plazo de presentación del presente trabajo es el 22 de diciembre del 2023.

A la espera de una respuesta favorable, fijo domicilio electrónico para las notificaciones correspondientes en mportaluppi@justiciasanluis.gov.ar.

Saludo a usted con atenta consideración.

Lic. María Laura Portaluppi
Alumna de la Especialización en Comunicación Digital
Universidad Nacional de La Plata

🔄 Responder a todos | 🗑 Eliminar Correo no deseado | ⌵ ...



Re: Solicita autorizacion



Portaluppi, María Laura_mlportaluppi

lun 30/10/2023 12:32

Para: Secretaria Administrativa - SL ↕

🔄 Responder a todos | ⌵

Bandeja de entrada

📄 nuevo ingreso

Buenos días, adjunto boceto de entrevistas para su conocimiento.-

Entrevistas:

Directora de Recursos Humanos

1.

Se solicita especifique su título, trayectoria, antigüedad en el cargo, personas/responsabilidad a cargo.

2.

¿Cómo era la comunicación interna al momento de ser designada en la Dirección de Recursos Humanos?

3.

¿Cómo recuerda la implementación de la comunicación digital absoluta durante la pandemia?

4.

¿Considera que es factible que las comunicaciones laborales se efectúen utilizando el correo electrónico institucional?

5.

¿Qué beneficios podría mencionar en lo laboral desde que el correo electrónico se constituyó como vía obligatoria de comunicación con los empleados?

6.

¿De qué modo los empleados se adaptan al uso exclusivo del correo electrónico como medio de comunicación?

7.

¿Qué opina del uso de whatsapp como un refuerzo de comunicación a la notificación legal de



8.

¿Considera oportuno que haya un área de comunicaciones, con un profesional en la disciplina que se encargue de la notificación de las resoluciones laborales (decretos/acuerdos/autos) en cada dependencia del Poder Judicial a fin de efectivizar las notificaciones laborales?

Secretarios de Informática Judicial:

1.

Se solicita especifique su título, trayectoria, antigüedad en el cargo, personas/responsabilidad a cargo.

2.

¿Qué rol, para ustedes, ocupa la “comunicación” en el Poder Judicial? o ¿Cuál es la importancia de la comunicación en el Poder Judicial?

3.

Las comunicaciones digitales implementadas, esto es el correo electrónico institucional combinados con otros correos (gmail/outlook) y los formularios de contacto publicados en la página ¿Cómo transformaron la comunicación del organismo? ¿Consideran que son herramientas que facilitan el contacto entre organismos y personal? ¿Han solucionado problemas de gestión?

4.

¿Cómo funciona la seguridad de datos cuando se vinculan el correo oficial (justiciasanluis/giaj) con empresas trasnacionales como por ejemplo gmail?

5.

Cuando se propone una nueva herramienta de comunicación, ¿cuáles son los pasos que se implementan para garantizar la seguridad informática y por ende, su eficiencia?

De: Portaluppi, María Laura_mlportaluppi
Enviado: lunes, 30 de octubre de 2023 11:04
Para: Secretaria Administrativa - SL
Asunto: Solicita autorizacion

San Luis, 30 de octubre de 2023.-

23/5/24, 11:57

Re: Solicita autorizacion

 Responder a todos |  Eliminar Correo no deseado | 



Re: Solicita autorizacion



Portaluppi, María Laura_mlportaluppi

jue 30/11/2023, 12:03

Secretaría Administrativa - SL 

 Responder a todos | 

Elementos enviados

Buenos días, atento a la cercanía de fin de año, la dificultad de coordinar horarios para realizar las entrevistas y a la espera de la autorización solicitada, se hace saber que resultaría factible que los entrevistados respondan a las preguntas por email a fin de no entorpecer sus tareas diarias y agendas fijadas.-
Atentamente.-

Dos meses después de haber efectuado la primera comunicación con el Superior Tribunal de Justicia solicitando la autorización correspondiente para hacer las entrevistas, recibí en mi correo electrónico las respuestas al cuestionario enviado adjunto.

Este procedimiento no permitió hacer preguntas que suelen surgir en una conversación y al leer las respuestas escritas si surgían dudas, tampoco tuve posibilidad de aclararlas, por lo que busqué la información en normativas o noticias publicadas en páginas oficiales del Poder Judicial, incluyendo la página del Consejo de la Magistratura (<https://consejodelamagistratura.justiciasanluis.gov.ar/>).

Consideré importante la entrevista con la Secretaría de Informática porque es la responsable de proponer y aprobar aplicaciones y dispositivos tecnológicos de comunicación que cumplan con la seguridad informática establecida en el Anexo del Reglamento General del Expediente Electrónico publicado en la página oficial del Poder Judicial como “Acuerdo N.º 61/17” y sus modificatorios “Acuerdos N.º 111/2018 y 548/2020” y como se mencionó con anterioridad con lo recientemente establecido en la nueva Ley Orgánica de Administración de Justicia TÍTULO XIV donde se incorpora el “EXPEDIENTE ELECTRÓNICO DEL PODER JUDICIAL” (Ley N° IV-0086-2021, 2021).

El acuerdo N.º 61/2017 en su Capítulo IV (arts. 53 a 59) COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS establece en lo que a este trabajo le interesa: “ART. 57. COMUNICACIONES ADMINISTRATIVAS INTERNAS: Las comunicaciones internas del Poder Judicial, cuando el

contenido a comunicar no resulte del sistema de gestión informática, se efectuarán desde y hacia las casillas de correo electrónico institucionales pertinentes, adjuntando el archivo que contenga el documento, firmado digitalmente. La misma se considerará cumplida con la sola recepción en la casilla del destinatario, debiendo a estos efectos enviarse el correo con confirmación de entrega” (PJSL, Acuerdo N°61-STJSL-SA-2017, 2017)lo que coincide con el art. 104 inc. c de la Ley N° IV-0086-2021 “ARTÍCULO 104.- En todos los procesos judiciales y administrativos de todos los fueros e instancias del Poder Judicial, los expedientes tramitarán únicamente de manera electrónica, mediante el uso de expedientes electrónicos, de documentos electrónicos, de comunicaciones electrónicas, de firma digital y de domicilio electrónico, con idéntica validez jurídica y valor probatorio que sus anteriores equivalentes en soporte papel. Ello, conforme a las siguientes disposiciones y según lo reglamente el Superior Tribunal de Justicia en atención a las disponibilidades tecnológicas: (...) c) Actos de comunicación en los expedientes electrónicos: (...) 4) Las comunicaciones administrativas del Poder Judicial se efectuarán desde y hacia las casillas de correo electrónico institucionales pertinentes, adjuntando el archivo que contenga el documento, firmado digitalmente. La misma se considerará cumplida con la sola recepción en la casilla del destinatario, debiendo, a estos efectos, enviarse el correo con confirmación de entrega;” (Ley N° IV-0086-2021, 2021); esto en cuanto a la normativa de las comunicaciones internas del Poder Judicial.

ESTADO DE SITUACIÓN, PRIMERAS APRECIACIONES A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS

A partir de las entrevistas realizadas a la directora de recursos humanos y al secretario de informática judicial, Lic. Valeria Sosa y Abog. Alejandro Flores Dutrús, se destacan los principales párrafos que dan cuenta del estado de situación y del contexto institucional en el que se desarrolló el trabajo de campo y la observación de la institución:

COMUNICACIÓN:

- “Cuando inicie mi labor en la recién creada Dirección de Recursos Humanos me impactó ver que no había canales de información internos formales, lo cual me parecía de gran importancia teniendo en cuenta la envergadura del poder judicial” (Lic. Valeria Sosa)
- “La comunicación es un pilar fundamental para el funcionamiento del Poder Judicial. Es a través de la comunicación que el Poder Judicial puede informar a la sociedad sobre sus funciones y labores, promover la transparencia y la participación ciudadana, y generar confianza en la institución. En particular, la comunicación mediante canales digitales juega un papel cada vez más importante en el Poder Judicial. (...) el correo electrónico institucional

-Plataforma OWA (Outlook Web Acces)- del propio **dominio del Poder Judicial, en su infraestructura, que garantiza integridad y trazabilidad**, brinda la comunicación necesaria y suficiente en las causas judiciales y administrativas cuando se requiere formal notificación, **y por tal motivo son las legalmente previstas en el art. 104 inc. c) apartados 4 y ss de la Ley Orgánica de Administración de Justicia**". (Abog. Alejandro Flores Dutrús)

Recordamos que el art. 104 inc. c) es el que habla sobre Actos de comunicación en los expedientes electrónicos y el apartado 4 dispone: "Las comunicaciones administrativas del Poder Judicial se efectuarán desde y hacia las casillas de correo electrónico institucionales pertinentes, adjuntando el archivo que contenga el documento, firmado digitalmente. La misma se considerará cumplida con la sola recepción en la casilla del destinatario, debiendo, a estos efectos, enviarse el correo con confirmación de entrega" (Ley N.º IV-0086-2021);

- "La obligatoriedad de uso del correo electrónico garantiza la llegada de información a todo el personal a través de un medio de fácil acceso" pero afirma que "el correo electrónico es un buen medio de comunicación institucional, pero considero que las informaciones que tengan este objeto deberían contar con una forma estandarizada para una mejor distinción del resto de los mails que normalmente recibimos". (Lic. Valeria Sosa)

En este punto hubiese sido propicio consultar si se refiere al spam, es decir a los correos que se filtran en la casilla de correo como algo no deseado, o refiere a poder categorizar los ingresos por ejemplo en: pedido de licencia, justificación de licencias, asistencias, solicitud de comisión, etc.

ROL DEL LICENCIADO EN COMUNICACIÓN:

- "Sería suficiente contar con profesionales que intervengan en los organismos desde los que se redactan los instrumentos decisionales, colaborando con la redacción, por ejemplo, de los mismos, orientando el lenguaje jurídico a la comprensión de todos los destinatarios" (Lic. Valeria Sosa)
- "El correo electrónico institucional, receptado legalmente, ha sido una herramienta/canal fundamental para agilizar la comunicación interna y mejorar la eficiencia de los procesos. A nivel de procesos judiciales y administrativos, sólo basta considerar la simplificación y la reducción de los tiempos en las notificaciones y de uso de papel; como ejemplo, si un solo Acuerdo general del Superior Tribunal hoy debiera ser notificado en papel a los más de 100 organismos y a los más de 1.300 empleados, funcionarios y magistrados de las tres

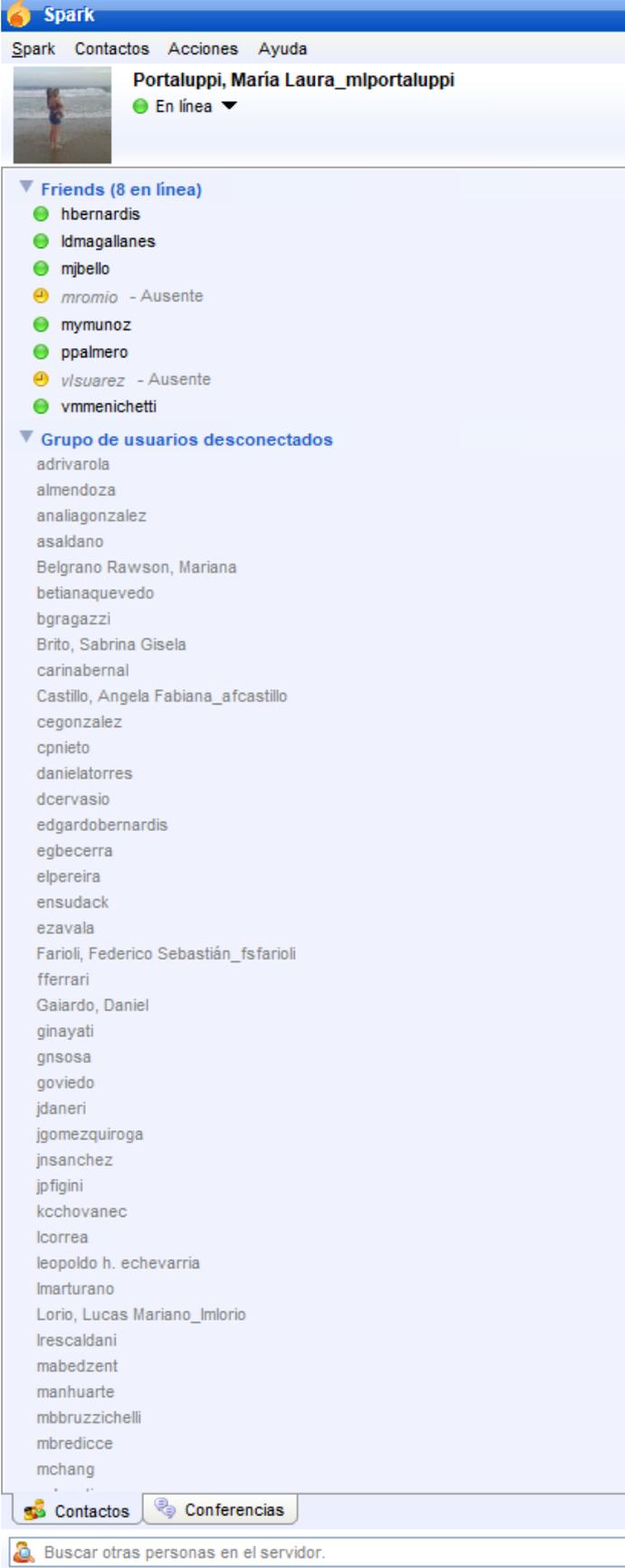
Circunscripciones, requeriría que se impriman más de 1.400 copias y ser diligenciadas personalmente, en lo que se tardarían varios días, mientras que al hacerlo electrónicamente, con el instrumento que se notifica firmado digitalmente, no hay gastos de personal ni de insumos, y se concreta en segundos, con la integridad y trazabilidad necesarias y con el correspondiente aval legal y contribuyendo a cuidar el medio ambiente. Asimismo, existen otros canales de comunicación internos destinados al trabajo colaborativo como Spark, de mensajería instantánea, y Webex que permite crear ámbitos virtuales de trabajo compartido”. (Abog. Flores Dutrús)

CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA

Se comparte la imagen de Spark, y cabe aclarar que esta herramienta funciona igual que el antiguo chat de “Messenger”, debes agregar manualmente cada usuario para poder comunicarte con él. Esperar que este “en línea” y por defecto se posee contacto con áreas específicas de la Secretaría de Informática Judicial como por ejemplo “Técnicos San Luis” pero también se espera que se conecten a la aplicación para poder chatear con ellos, es una herramienta que actualmente no se usa y los trabajadores optan por usar los teléfonos:



Así se ve la aplicación cuando se inicia sesión:



The screenshot displays the Spark application interface. At the top, there is a blue header with the Spark logo and navigation links: Spark, Contactos, Acciones, and Ayuda. Below the header, a user profile is shown for 'Portaluppi, María Laura_mlportaluppi', with a status of 'En línea' (Online) and a small profile picture. The main content area is divided into two sections: 'Friends (8 en línea)' and 'Grupo de usuarios desconectados'. The 'Friends' section lists eight users with their status: hbernardis, ldmagallanes, mjbello, mromio (Ausente), mymunoz, ppalmero, vlsuarez (Ausente), and vmmenichetti. The 'Grupo de usuarios desconectados' section lists 40 users who are currently offline. At the bottom, there are buttons for 'Contactos' and 'Conferencias', and a search bar with the text 'Buscar otras personas en el servidor.'

Spark
Spark Contactos Acciones Ayuda

Portaluppi, María Laura_mlportaluppi
En línea ▼

▼ **Friends (8 en línea)**

- hbernardis
- ldmagallanes
- mjbello
- ☹ mromio - Ausente
- mymunoz
- ppalmero
- ☹ vlsuarez - Ausente
- vmmenichetti

▼ **Grupo de usuarios desconectados**

adrivarola
almandoza
analiagonzalez
asaldano
Belgrano Rawson, Mariana
betianaquevedo
bgragazzi
Brito, Sabrina Gisela
carinabernal
Castillo, Angela Fabiana_afcastillo
cegonzalez
cpnieto
danielatorres
dcervasio
edgardobernardis
egbecerra
elpereira
ensudack
ezavala
Farioli, Federico Sebastián_fs farioli
fferrari
Gaiardo, Daniel
ginayati
gnsosa
goviedo
jdaneri
jgomezquioga
jnsanchez
jpfigini
kcchovanec
lcorrea
leopoldo h. echevarria
lmarturano
Lorio, Lucas Mariano_lmlorio
lrescaldani
mabedzent
manhuarte
mbbruzzichelli
mbredicce
mchang

Contactos Conferencias

Buscar otras personas en el servidor.

INCORPORACIÓN DE CONFERENCIAS VIRTUALES

En el año 2020 la Secretaría de Informática Judicial requiere la contratación del sistema de videoconferencias Cisco Webex manifestado que “el servicio del sistema a adquirir es indispensable en estos momentos de distanciamiento social, y teniendo en cuenta que la licencia de cortesía vence el 30 de Julio, se realiza el análisis en confianza de la información aportada por el oferente. (...) se RECOMIENDA la adjudicación a TRANS INDUSTRIAS ELECTRONICAS S.A. de la oferta del renglón uno “40 licencias activas (bajo plan de contrato A Periodo de 12 meses)” (Acuerdo 344/20 Poder Judicial de San Luis, s.f.) y el 23 de julio del año 2020 se efectúa la contratación de esta empresa para brindar el servicio de videoconferencias y la Secretaría de Informática procede a incorporar esto como temática dentro de las capacitaciones e instructivos que brinda:

The screenshot shows the website interface for the Secretaría de Informática. At the top, there is a dark blue header with contact information: "Comunicate: 266 4379050" and system status: "Usuarios conectados: 78 | Expedientes Online: 813144 | Estado del sistema: [green dot] | Q". Below the header is a navigation bar with a logo of scales and a list of menu items: SECRETARÍA DE INFORMÁTICA, SEGURIDAD, SOPORTE, INSTRUCTIVOS (highlighted), EXPEDIENTE ELECTRÓNICO, and CAPACITACIONES. A dropdown menu is open under "INSTRUCTIVOS", listing various services: CICERO, CORREO ELECTRÓNICO, FIRMA DIGITAL, IOL, IURIX, SUBASTAS, DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, REGISTRO DE PROVEEDORES, CISCO-WEBEX, MINISTERIO PÚBLICO, REGISTRO ÚNICO DE VIOLENCIA, and RESERVA DE SALAS DE ORALIDAD (USO INTERNO). The main content area features a banner with a server room background and text: "Realizá copias de información que es crítica" and "Para evitar pérdidas de información es necesario realizar periódicamente el/los...".

Secretaría de Informática

¿Qué hacemos?

Planificar e implementar el proyecto de Justicia Digital. Mantener comunicación permanente con las oficinas de tecnología del resto del espectro...

Organizar capacitaciones a los usuarios de sus servicios y mantener contactos con las instituciones educativas del ámbito tecnológico. Planificar métodos...

Reglamento del Proceso de Informatización - Modificaciones

Nuestros servicios



Comunicate: 266 4379050 Usuarios conectados: 70 | Expedientes Online: 81344 | Estado del sistema: |

SECRETARÍA DE INFORMÁTICA ▾ SEGURIDAD ▾ SOPORTE ▾ INSTRUCTIVOS ▾ EXPEDIENTE ELECTRÓNICO ▾ CAPACITACIONES

CISCO-WEBEX

Utilización de Sistema de Videoconferencia Webex
[Manual de operaciones Cisco Webex](#)
-¿Cómo usar los Iconos en Webex? [Video](#)
-¿Cómo grabar una reunión en Webex? [Video](#)
-¿Cómo silenciar a todos los asistentes en Webex? [Video](#)
[más videos](#)

NAVEGACIÓN DE ENTRADAS

[Corte de Servicios Juris - IOL 7.00Hs a 8.00Hs](#) [Corte de Servicios - Domingo 19 de Abril de 2020 de 9:00Hs a 11:25Hs](#)

BUSCAR

Buscar ...

NOTICIAS

JUZGADO MULTIFUERO: PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE INFORMÁTICA FUE INSTRUIDO EN FIRMA DIGITAL
MENCION HONORIFICA PARA INTEGRANTE DE LA SECRETARÍA DE INFORMÁTICA JUDICIAL EN LOS PREMIOS REFLEJAR 2018
XIX REUNIÓN ANUAL DE RESPONSABLES INFORMÁTICOS


9 de Julio 934 - San Luis
266 4379052

MENÚ DE ACCESO

- Secretaría de Informática
- SopORTE
- Instructivos

ENTRADAS RECIENTES

- Instructivos Jueces de Paz
- Mantenimiento Preventivo Programado - Posibles

SEGURIDAD INFORMÁTICA - REQUISITOS

El secretario de informática judicial explicó cuáles son los pasos que se implementan para garantizar la seguridad informática y, por ende, su eficiencia cuando se propone una nueva herramienta de comunicación digital, manifestando que: “Cuando se propone un nuevo canal digital de comunicación, desde nuestro ámbito se deben realizar una serie de evaluaciones para garantizar la seguridad informática y su eficiencia. En particular, se evalúan los siguientes aspectos:

Análisis de Seguridad: Se evalúan las medidas de seguridad implementadas en el canal que se pretenda utilizar, para proteger la información personal de los usuarios, en consideración de la Ley de Protección de Datos Personales, y de las Políticas de Seguridad Informática que aprueba la Organización -art. 106 de la Ley Orgánica de Administración de Justicia- (actualmente en Acuerdo N° 61/2017).

Análisis de Compatibilidad: Se evalúa la compatibilidad del canal digital propuesto con los sistemas informáticos existentes y su impacto con las reglas de negocio actualmente en funcionamiento.

Factibilidad operativa: se evalúa la posibilidad real de uso teniendo en cuenta la situación actual y el esfuerzo necesario para una posible implementación considerando el factor humano, tecnológico y procesos internos afectados por la introducción de la nueva herramienta para transmitir mensajes de comunicación.

Eficiencia y viabilidad legal: Se evalúa la capacidad de la herramienta digital para satisfacer las necesidades de comunicación de los usuarios **y su pertinencia en el marco legal y reglamentario vigente.**

Una vez que se han realizado estas evaluaciones, es que puede emitirse opinión para la decisión sobre la implementación de un nuevo canal de comunicación digital”.

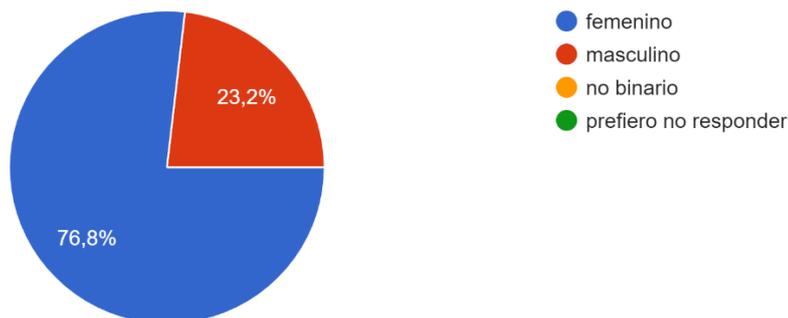
ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS AL FORMULARIO DE GOOGLE

El formulario fue contestado por 82 empleados:

GÉNERO:

indique su género

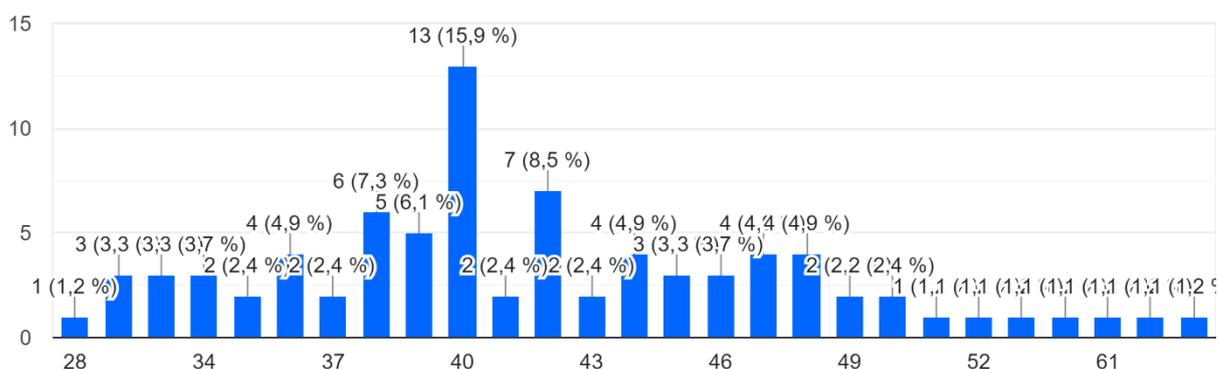
82 respuestas



CLASIFICACIÓN POR EDAD:

indique su edad

82 respuestas



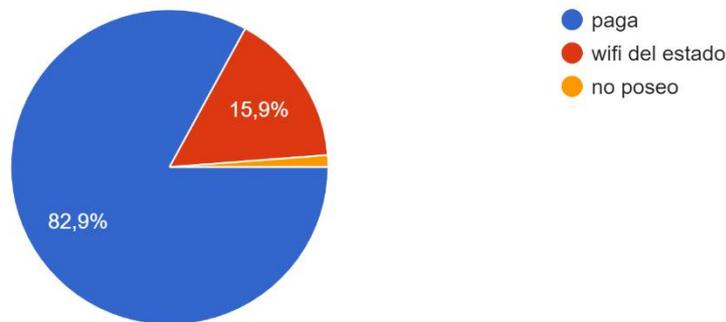
CONECTIVIDAD:

La comunicación digital diagnosticada en este trabajo, es decir, la comunicación a través del correo electrónico efectuada entre la DRH y los trabajadores del Poder Judicial, se centró en un período pandémico y como justamente planteamos que el poder judicial es un organismo que por su infraestructura tecnológica pudo continuar trabajando digitalmente, es fundamental saber si los

empleados cuentan con los dispositivos para hacerlo desde su hogar. Cabe destacar que en San Luis existen servicios de internet pagos (Carolina Cable Color, CTV, WindNet, Claro, Movistar, son las más importantes por la cobertura y eficiencia espacial) y también está el servicio gratuito del gobierno que ha distribuido antenas por la ciudad (<https://wifi.sanluis.gov.ar/>) y para acceder a ese servicio cada uno debe colocar una antena de recepción en su hogar y configurarla para que la calidad de internet sea óptima (<https://a1000.sanluis.gov.ar/>) .

Como vemos en el siguiente gráfico un 82,9% tiene conectividad paga y sólo un 15,9% tiene el wifi del gobierno de San Luis; el 1,2% no posee conectividad en el hogar:

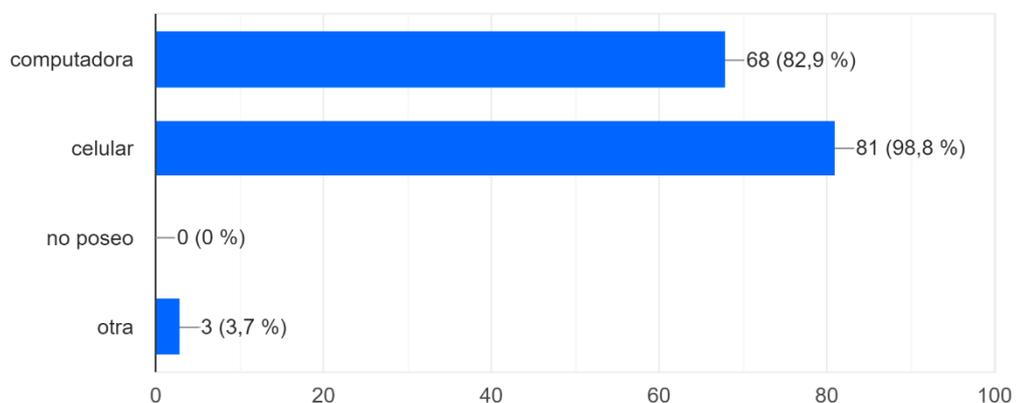
¿Posee conectividad en su hogar?
82 respuestas



¿QUÉ DISPOSITIVO SE USA MÁS?

En este gráfico observamos una amplia tendencia al uso de teléfonos inteligentes para las comunicaciones digitales:

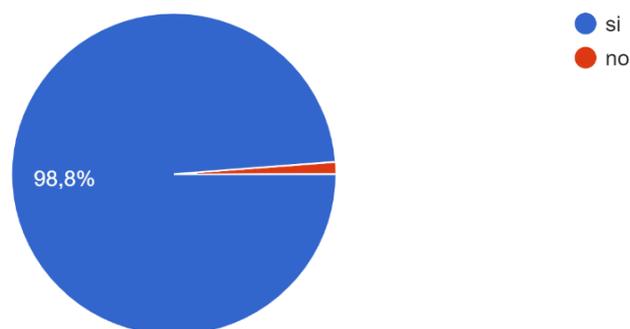
¿qué dispositivos posee para comunicarse digitalmente?
82 respuestas



LA COMUNICACIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO:

¿utiliza el correo electrónico institucional @justiciasanluis.gov.ar?

82 respuestas



En la siguiente pregunta observamos la importancia del correo electrónico institucional como principal canal de comunicación entre la Dirección de Recursos Humanos y los y las trabajadores:

¿cómo se entera de las resoluciones laborales que comunica la DRH?

(acuerdos/resoluciones/decretos, etc que son de interes personal: licencias por ejemplo)

82 respuestas

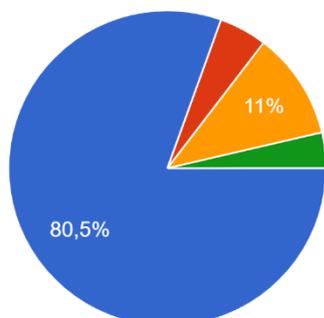


PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:

En cuanto a presentarlas la tendencia es “*continuar realizándose*” a través del correo electrónico, esto debe responder a las exigencias establecidas por Acuerdo N.º 561/18 Régimen de licencias que establece que cada presentación debe estar visado o acompañado de la conformidad del superior jerárquico (PJSL, REGIMEN DE LICENCIAS, 2018).

las presentaciones ante la DRH prefiere hacerlas por:

82 respuestas



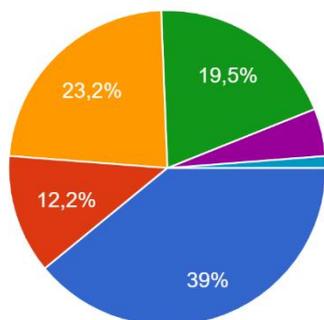
- correo electrónico (con copia de los superiores)
- presenciales en la mesa de entradas de la dirección
- una aplicación específica como por ejemplo siajus, whatsapp bussiness
- una aplicación específica como por ejemplo siajus, whastapp bussiness

RECEPCIÓN DE COMUNICACIONES POR PARTE DE LA DRH:

En este sentido, aparece el uso de WhatsApp, un 54.9% ha manifestado que desea recibir las comunicaciones de manera conjunta por correo y WhatsApp y se suma 4,9% que seleccionó sólo WhatsApp:

cuando aguarda la resolución de una licencia o justificación solicitada en la DRH, prefiere recibirla:

82 respuestas

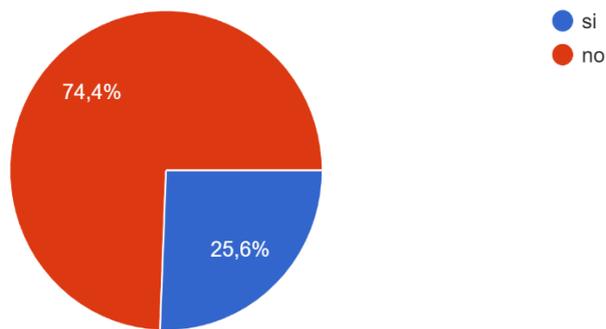


- correo electrónico institucional
- por whatsapp
- Por correo y whatsapp
- Por correo y whastapp
- por whastapp
- un sistema de gestión.

MEDIDAS DE SEGURIDAD:

A los fines de controlar las notificaciones laborales ¿tiene relacionado el correo electrónico institucional con otro correo (gmail/outlook)?

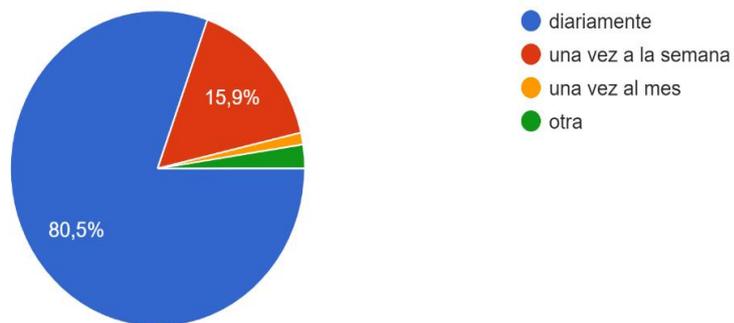
82 respuestas



PERIODICIDAD EN EL CONTROL DE LAS COMUNICACIONES:

¿Con qué frecuencia revisa el correo institucional?

82 respuestas



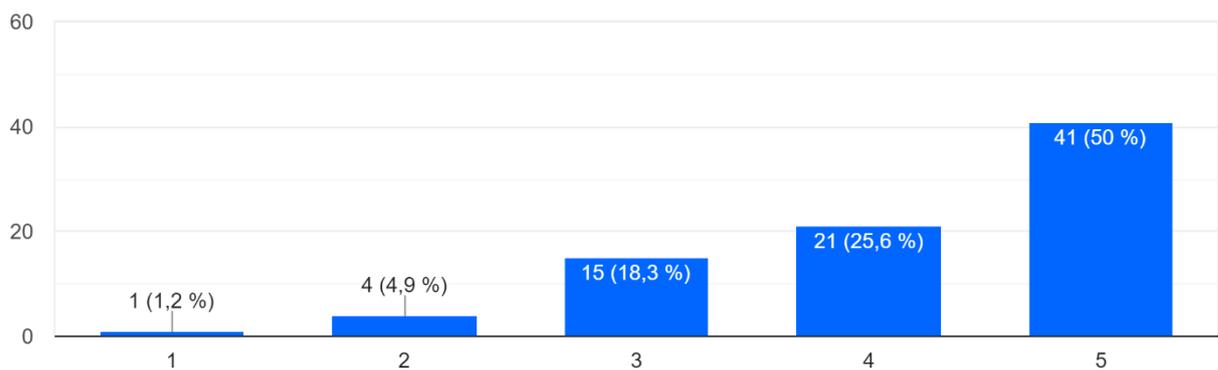
¿Qué información relacionada a su rol de empleado judicial le interesaría recibir en su correo electrónico de parte de la Dirección de Recursos Humanos?

82 respuestas



¿valora la comunicación interna del Poder Judicial? siendo 1 poco importante y 5 muy importante

82 respuestas



Se planteó una pregunta de respuesta abierta ¿sugiere algún cambio en la comunicación interna?; las respuestas fueron variadas y se abordarán en el siguiente apartado arribando a las consideraciones finales.

PRINCIPALES OBSERVACIONES

Observamos cómo se manifiesta el sentido de pertenencia de los y las trabajadores/as y de qué modo incide en la comunicación institucional. Vemos que el 1,2 % de los empleados no usa el correo electrónico, que sólo el 11% lee la página oficial del Poder Judicial y un 12,2 % se enteran de las novedades laborales por comentarios en la oficina.

En contrapartida, 47 de 82 han sugerido cambios en la comunicación que efectúa la Dirección de Recursos Humanos y el 50% de los encuestados considera que la comunicación es muy importante en el ámbito laboral.

En esta situación de comunicación es preciso trabajar y proponer una estrategia que permita que los trabajadores formen parte de un sistema de relaciones que configuran la identidad del organismo en el cual trabajan; asimismo, la DRH debe considerar las necesidades de los empleados para generar una relación significativa y compartida, tal como fue dicho por Julia Poiré debemos ver el contexto y el proceso, es decir que no sólo importa la organización sino también el sistema de relaciones que se forma en ella porque este entramado de relaciones y significados hacen a la identidad del organismo.

“La identidad es la parte perceptible, sensible y permanente sobre la que se funda la Imagen global o corporativa” (Garrido, 2010) y Poiré en su documento de cátedra ¿Qué implica la gestión de la comunicación en la organización? nos dice que “Una situación de comunicación es también la forma como una organización o una comunidad utiliza los medios de comunicación y las maneras que implementa para acercarse a sus interlocutores. Es la imagen de la organización y los modos institucionales de construir esa imagen”, de esto han surgido opiniones diversas en el proceso del diagnóstico que a continuación se presentan en formato de lluvia de ideas:



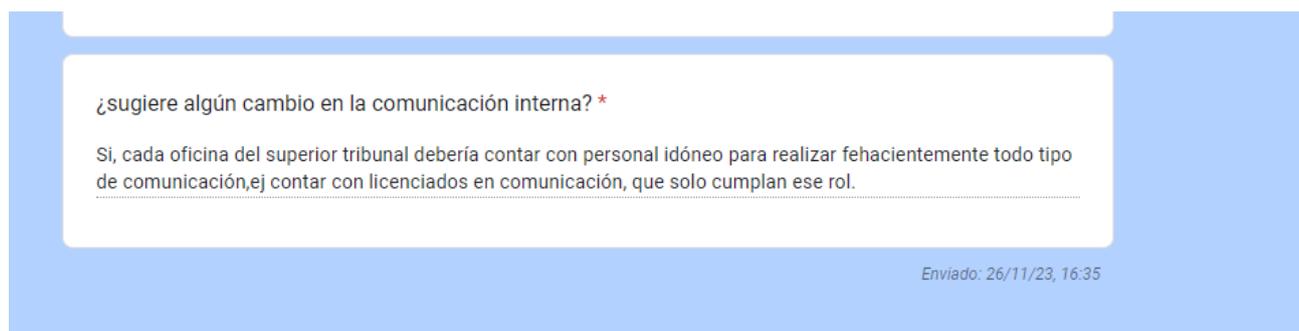
“La comunicación es un pilar fundamental para el funcionamiento del Poder Judicial. Es a través de la comunicación que el Poder Judicial puede informar a la sociedad sobre sus funciones y labores, promover la transparencia y la participación ciudadana, y generar confianza en la institución” afirmó el Abog. Alejandro Flores Dutrús, secretario de informática judicial del Poder Judicial.

La directora de recursos humanos, Lic. Valeria Sosa considera que *“sería suficiente contar con profesionales que intervengan en los organismos desde los que se redactan los instrumentos decisionales, colaborando con la redacción, por ejemplo, de los mismos, orientando el lenguaje jurídico a la comprensión de todos los destinatarios”*.

Los y las trabajadores por su parte han dejado en evidencia en la lluvia de ideas la necesidad de implementar cambios en cuestiones de comunicación interna cuando manifiestan un descontento al momento de recibir las notificaciones porque son tardías: *“Que sea con mayor antelación”*; *“Que sea más rápida”*; *“Me gustaría que las respuestas de las licencias no fueran tan sobre la fecha, sobre todo las de pedido de licencia”* (Respuestas extraídas de los formularios - ver anexo) o por ejemplo en el mismo momento de iniciar una licencia, también proponen mejoras por la falta de comunicación previa a un cambio de lugar de trabajo; consideran que sería de gran ayuda recibir además del correo

electrónico una notificación por WhatsApp o en alguna aplicación específica creada a dichos efectos: *“Creo que sería importante mejorar la comunicación con el empleado al momento de decidir un traslado”*; *“Podría incorporarse la vía de WhatsApp a los fines de consultas y solicitudes”* (Respuestas extraídas de los formularios - ver anexo).

También, como parte de la **comunicación interna** del poder judicial proponen que cada inicio de año laboral se envíe por correo electrónico el régimen de licencias y sus modificaciones y que los correos electrónicos sean redactados en un lenguaje más sencillo para no prestar a confusiones. Uno de los aportes fue **“que la DRH tenga un profesional de la comunicación que se dedique exclusivamente a la comunicación interna”** (formulario N° 29-
https://docs.google.com/forms/d/1AhbutsnwH0w2R027ef03cv0cTLCJV2Ym12H51QgUH0s/edit?pli=1#response=ACYDBNiminSVuB138hM9VTcE_sDI9wr7OTnpwy-u65G_lAy_yt_HXxm5qeDepmR_514stKQ)



¿sugiere algún cambio en la comunicación interna? *

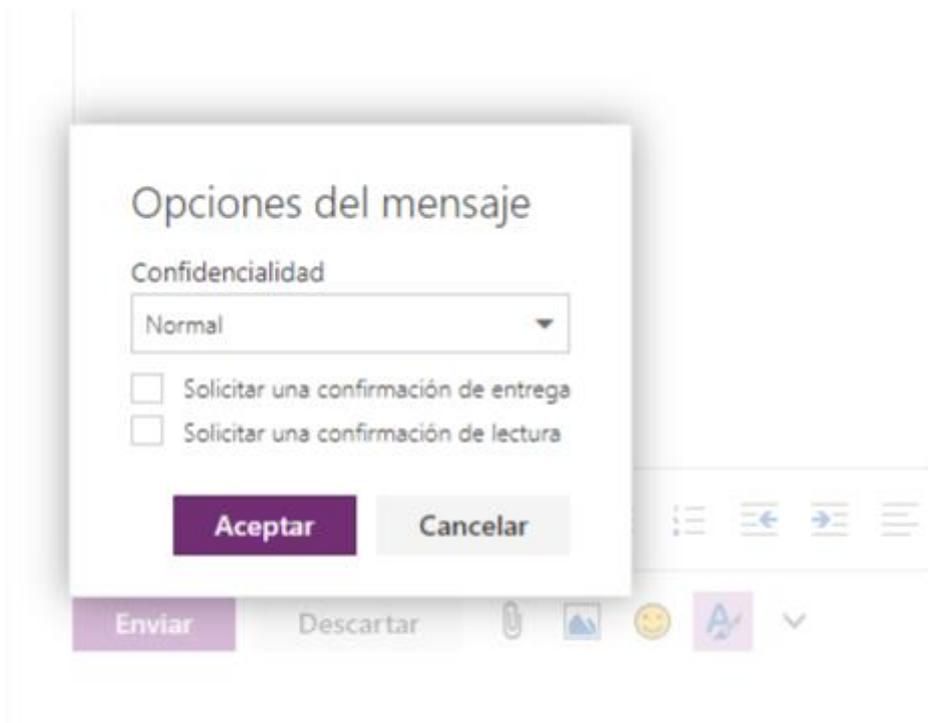
Si, cada oficina del superior tribunal debería contar con personal idóneo para realizar fehacientemente todo tipo de comunicación, ej contar con licenciados en comunicación, que solo cumplan ese rol.

Enviado: 26/11/23, 16:35

Se observa que los empleados consideran necesario el rol del comunicador dentro de las dependencias, no sólo en la DRH, como fundamental para que la comunicación en la organización sea más fluida y mejore las relaciones laborales. Una persona preparada para conducir los canales de comunicación mejoraría los tiempos de las notificaciones y comunicaría en un lenguaje profesional accesible a todos los y las trabajadores, sin embargo, en las entrevistas realizadas tanto a la Directora de Recursos Humanos como al Secretario de Informática hay un concepto compartido sobre que las comunicaciones judiciales las puede hacer una simple persona que cumpla con lo que establece la ley, es decir que pueda mandar un mail con un documento adjunto firmado digitalmente. No aparece en sus palabras la importancia de la significación de esa comunicación.

Se observa que los empleados consideran necesario el rol del comunicador dentro de las dependencias, no sólo en la DRH, como fundamental para que la comunicación en la organización sea más fluida y mejore las relaciones laborales. Una persona preparada para conducir los canales de comunicación mejoraría los tiempos de las notificaciones y comunicaría en un lenguaje profesional accesible a todos los y las trabajadores, sin embargo, en las entrevistas realizadas tanto a la Directora de Recursos Humanos como al Secretario de Informática hay un concepto compartido sobre que las comunicaciones judiciales las puede hacer una simple persona que cumpla con lo que establece la ley, es decir que pueda mandar un mail con un documento adjunto firmado digitalmente. No aparece en sus palabras la importancia de la significación de esa comunicación.

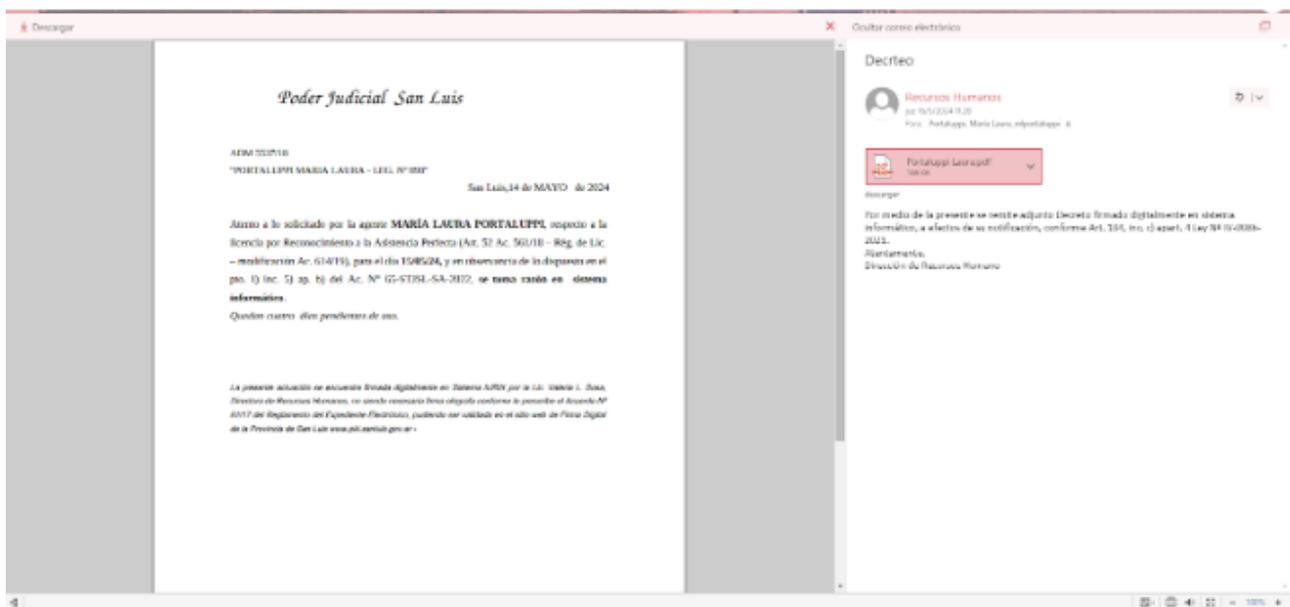
Además, la DRH emite correos electrónicos a veces con actuaciones adjuntas con firma digital, otras veces con el contenido escrito en el cuerpo del mensaje. La responsabilidad finaliza con el envío y recibir una constancia de “recibido”; esto quiere decir que ya no es responsabilidad de la DRH si el trabajador lo leyó.



Opciones de mensaje que ofrece el correo electrónico

Por su parte los trabajadores pueden enviar las presentaciones con las opciones de mensaje de confirmación de entrega y de lectura, pero este accionar no garantiza que lo solicitado estará en

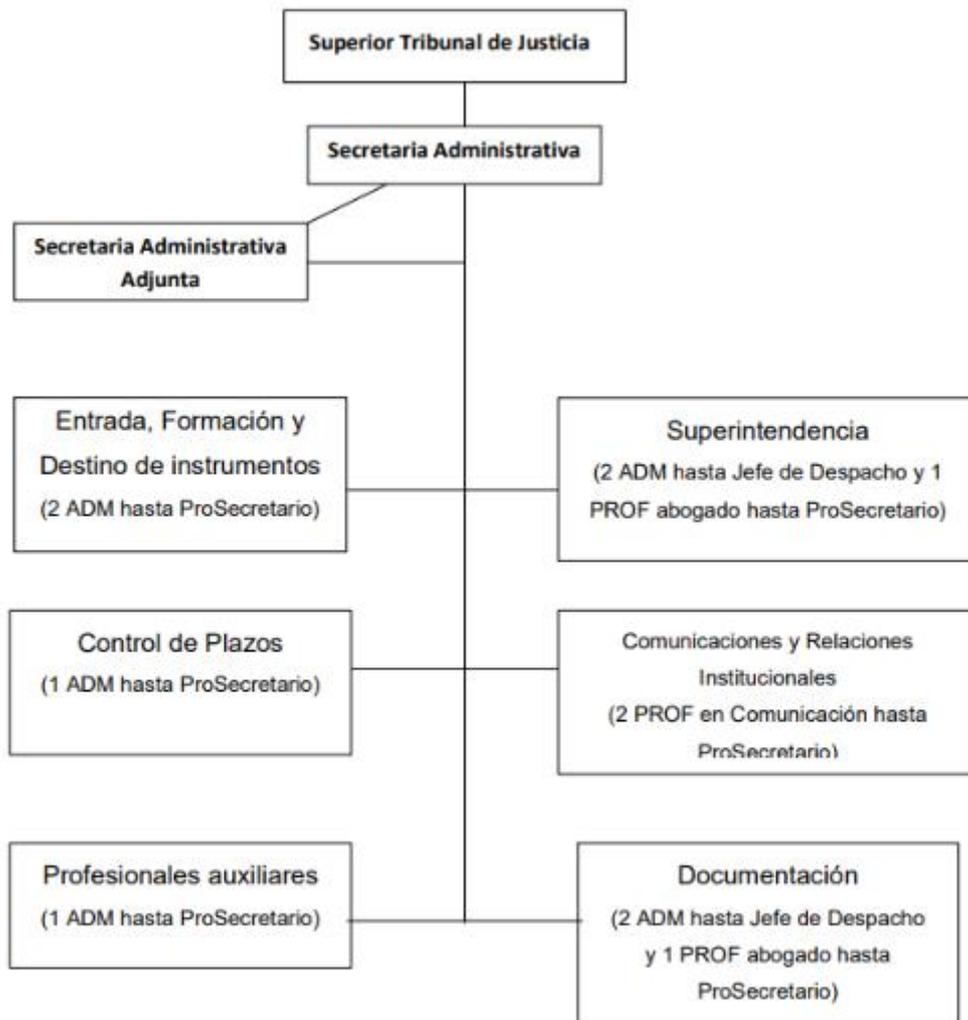
trámite y saldrá en tiempo y forma. Los empleados han manifestado recibir licencias concedidas durante el día que se está gozando de la licencia e incluso después de haberse ausentado del trabajo, lo que contradice al régimen de licencias que manifiesta que el agente judicial no puede ausentarse sin haber receptado en su correo electrónico la concesión de la licencia solicitada. Los tiempos de notificación deben ser más ágiles, respetar los tres días de notificación que se establece por ley, así como se exige al trabajador solicitar las diferentes licencias con anticipación y para cada licencia se fijan plazos. La utilización de un lenguaje claro es un punto clave a la hora de notificar ya que mejoraría las relaciones, repercusiones y consecuencias de las comunicaciones efectuadas.



Licencia concedida un día después del día solicitado (se pidió licencia el 15/5 y el decreto que lo concede se notificó el 16/5)

Se observa además, que para la Dirección de Recursos Humanos y la Secretaría de Informática judicial el rol del Licenciado en comunicación social no es fundamental incluirlo en la estructura profesional del Poder Judicial en cuanto necesidad de cumplir con el rol específico para la comunicación interna del organismo, sin embargo, se cuenta con un antecedente laboral como es la Secretaría Administrativa del Superior Tribunal de Justicia que en su estructura interna posee dos profesionales con título de Licenciado/a en Comunicación Social que se encargan específicamente y exclusivamente de las comunicaciones internas y externas del organismo:

ANEXO
ORGANIGRAMA DE SECRETARÍA ADMINISTRATIVA



*** Se desempeñará como Responsable de cada área el Personal del Escalafón Profesional de mayor categoría; en ausencia de éstos, el Personal del Escalafón Administrativo de mayor categoría.**

https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2013/09/Acuerdo-47_2017.pdf

Otro aspecto a destacar, es el uso del lenguaje abstracto, propio de la profesión legal y ante el cual los empleados solicitan usar un lenguaje más claro para no prestar a confusión en las notificaciones.

Luego de haber cursado la Especialización en Comunicación Digital sostengo que las comunicaciones internas que se deben realizar deben ser en el marco de considerar el efecto, esto es, el sentido

producido ante una notificación. Cuando lo que queremos decir no deja lugar a diversas interpretaciones genera una tranquilidad de ambas partes, emisor y receptor están manejando los mismos códigos.

En conclusión, a la Secretaría de Informática le resulta importante la seguridad de la información y que la misma pueda circular por los diversos canales/medios/herramientas, pero no analizan los efectos y/o significancia que esa información genera en el receptor. Estamos en presencia de un modelo estático de la comunicación. -

TESTIMONIOS DESTACADOS

Abog. Flores Dutrús:

“El Poder Judicial de San Luis ha implementado una serie de herramientas/canales de comunicación digital, que han permitido mejorar la interacción con la sociedad, facilitando el acceso a la información y la participación ciudadana”;

“En particular, la comunicación mediante canales digitales juega un papel cada vez más importante en el Poder Judicial”.

“Por otra parte, el correo electrónico institucional, receptado legalmente, ha sido una herramienta/canal fundamental para agilizar la comunicación interna y mejorar la eficiencia de los procesos.”

Lic. Sosa:

“La obligatoriedad de uso del correo electrónico garantiza la llegada de información a todo el personal a través de un medio de fácil acceso”.

“La pandemia nos obligó a trabajar y mejorar las formas de comunicación que teníamos implementadas, desde la recomendación a los equipos de trabajo de los organismos de la creación de grupos de WhatsApp hasta la permanente consulta de web institucional y correo electrónico”.

Opiniones de los y las trabajadores en los formularios de Google (VER ANEXO):

“Herramientas que permitan conocernos entre nosotros, cómo están formados los equipos de trabajo, las funcionalidades, dar a conocer cuestiones vinculadas a novedades de los empleados y empleadas”.

“Una revista interna, que podría ser versión digital, sería una muy buena opción”.

“Una redacción más clara para un mejor entendimiento de todos y así evitar o reducir las distintas interpretaciones de una misma medida.”

“Una app sería lo mejor en estos tiempos”

“Que sean redactadas en un lenguaje más sencillo ya que muchas veces se prestan a confusión”

FODA

Esta matriz de análisis, es una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales (Ponce Talancón, 2009).

Esta técnica se representa a través de **una matriz** de doble entrada, llamada FODA. La sigla responde a las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas la cual se constituye con datos relevados en el proceso del diagnóstico mediante el cual se reconocieron factores positivos y negativos que son propios a la organización o bien que pertenecen a su contexto. En la lectura vertical se analizan los factores positivos y los negativos en relación a la comunicación digital interna de la organización evaluada y en la horizontal se analizan los factores internos que se pueden transformar desde nuestra intervención y los factores externos sobre los que no podemos incidir de manera directa, pero que es fundamental considerarlos al momento de diseñar nuestras estrategias de acción.

Es importante subrayar que la **matriz** es una construcción que se realiza en función de los datos y percepciones actuales, es una “foto” de la situación particular objeto de análisis. Es decir, que las variables analizadas y lo que ellas representan son particularidades de este momento. (Frigoli, 2016)

ANÁLISIS FODA



Imagen ilustrativa de la matriz FODA realizada

Cómo parte de este diagnóstico y análisis de datos concretado expongo entonces un análisis FODA de la situación del Poder Judicial de San Luis:

Fortalezas:

- ⊕ un sistema de gestión informático capaz de garantizar la seguridad y el trabajo en red;
- ⊕ La Secretaría de informática tiene la capacidad tanto material como profesional para garantizar la conectividad, las actuaciones digitales con sus correspondientes firmas y brindar capacitaciones sobre nuevas herramientas de comunicación.
- ⊕ Poseen la infraestructura para la implementación de nuevas estrategias en materia comunicacional.
- ⊕ Una nueva Ley Orgánica de Administración de Justicia que contempla a la comunicación tanto interna como externa como pilar fundamental para el correcto funcionamiento dle organismo.
- ⊕ Antecedentes laborales como la Secretaría Administrativa donde existe una estructura donde se contemplan dos profesionales de la Comunicación para trabajar en el área de comunicaciones y relaciones institucionales.
- ⊕ La ley N° IV-0086-2021 dispuso crear en cada organismo un área de comunicaciones que, si bien refieren a comunicaciones externas, representa un antecedente para considerar a la comunicación como parte de la estructura judicial.

Oportunidades:

- ⊕ Profesionales capaces de instalar dispositivos digitales y conectividad garantizando la seguridad.
- ⊕ Capacitación continua.
- ⊕ El antecedente de la Secretaría Administrativa con profesionales de la comunicación que cuentan con su propia estructura, funciones y responsabilidades específicas y que oportunamente han brindado capacitaciones sobre cómo mejorar las comunicaciones en el ámbito del Poder Judicial, pudiendo copiar dicha estructura en otras dependencias.
- ⊕ El uso de la inteligencia
- ⊕ El antecedente en pandemia sobre el uso de grupos de WhatsApp internos de cada dependencia.

Debilidad:

- ⊕ no se puede garantizar que todos los y las trabajadores del Poder Judicial cuenten con un dispositivo que les permita usar las herramientas de comunicación digital disponibles.
- ⊕ Desconocimiento del rol del comunicador social como actor fundamental en las estructuras que arma la Dirección de Recursos Humanos para cada dependencia.

- ⊕ utilización de lenguaje abstracto que genera confusiones.
- ⊕ Saturación de información que los y las trabajadores reciben en el correo electrónico sin títulos que le permitan determinar el grado de interés respecto de la información que se recibe.

Amenazas:

- ⊕ la estructura cerrada que se presenta donde solo se consideran profesionales los abogados e informáticos.
- ⊕ La interpretación variada que los y las trabajadores realizan de las comunicaciones que efectúa la Dirección de Recursos Humanos.
- ⊕ El desconocimiento o negación de la importancia del rol del Licenciado o especialista en comunicación.
- ⊕ La comunicación interna del Poder Judicial no se configura como primordial tanto como la comunicación externa.
- ⊕ repercusiones y consecuencias surgidas por comunicaciones digitales internas ambiguas.

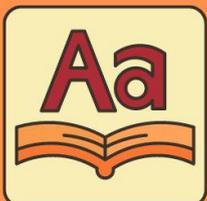
Estrategias



 incorporar en la estructura profesional al Lic. en comunicación

 Incorporar whatsapp para mejorar los tiempos de notificación y garantizar la recepción



 optimizar la comunicación interna a través del uso del lenguaje claro y programar las notificaciones a través del correo electrónico para mejorar los tiempos

Como estrategia a implementar sería pertinente incorporar la figura de un Licenciado en comunicación social en la Dirección de Recursos Humanos por su mirada específica en la materia, a

fin de trabajar exclusivamente para mejorar los tiempos y formas de realizar las comunicaciones internas del Poder Judicial, con las responsabilidades que dicha tarea implica y con la posibilidad de aportar nuevas estrategias continuas en el trabajo diario de la comunicación. Valorar la formación y dar lugar a propuestas de capacitación en comunicación interna en todo el organismo, esto mejoraría las tareas diarias no solo a nivel laboral entre empleados sino también en lo que respecta al servicio que brindan a la comunidad.

Podría implementarse un diagnóstico comunicacional cada seis meses, también realizar audiencias y evaluar la comunicación interna. A partir de esta información se podrí_{an} definir estrategias de intervención para que expertos en comunicación social brinden apoyos quincenales en otras dependencias para mejorar las relaciones laborales.

Como estrategia de comunicación digital se propone:

- ⊕ **optimizar el uso del correo electrónico**, atento a que es el canal aceptado por la mayoría de los y las trabajadores, esto es, personalizar las comunicaciones a través de plantillas, empezar a implementar el uso del lenguaje claro dejando de lado las redacciones abstractas y aplicar una estrategia de feedback para que, ante una presentación efectuada por un empleado, tenga una respuesta inicial de que su petición ha sido recibida y será tramitada. Se deberá establecer un criterio de notificación para que las notificaciones se efectúen en tiempo, forma y a todas las personas y organismos involucrados.
- ⊕ **implementar grupos de WhatsApp** para garantizar una comunicación interna efectiva, además mejoraría los plazos de notificaciones en cuestiones de concesión y justificación de licencias. Así como también grupos de WhatsApp de consulta durante el horario de prestación de servicio presencial, es decir de 8 a 14 horas. -
- ⊕ **crear de un sistema de gestión interno**, convocando a profesionales de la Secretaría de Informática Judicial se puede trabajar en conjunto para la creación del sistema de gestión interno con bandeja de entrada y novedades vinculando los legajos personales de cada trabajador, para que cada empleado tenga acceso a la información en relación a su puesto de trabajo, siempre cumplimiento con los requisitos de seguridad informática que se plantearon en el desarrollo del presente trabajo.

- ⊕ **definir estrategias de comunicación interna y externa**, diseñadas específicamente por el equipo de profesionales de comunicación que ya trabajan en la institución. A través de diversas instancias de trabajo, se desarrollarán plenarios, talleres y otras instancias de formación que garanticen la participación de las y los trabajadores. Dialogar es fundamental para generar nuevas instancias de comunicación, también capacitar en habilidades de comunicación digital al personal en el marco de las capacitaciones obligatorias. (requeridas en los concursos de ascensos profesionales siempre teniendo en cuenta que la comunicación digital está siempre cambiando y se requiere constante actualización).

- ⊕ **enfaticar que la comunicación es cultura y movimiento** por lo que la capacitación continua en herramientas digitales, lenguaje claro y apertura a nuevas formas de relacionarnos es fundamental, “la comunicación es tan vital para la organización como la circulación sanguínea o el sistema neurológico para el cuerpo. Un liderazgo sin comunicación lleva a la muerte de la organización” (Aguirre Baztán, 2004)

- ⊕ **valorizar el rol de la especialista en Comunicación:** La figura del Especialista en comunicación digital incorporada a un organismo público como es el Poder Judicial, valorada tanto en sus tareas y remuneración económica mejoraría notablemente la comunicación interna del organismo, reduciendo ruidos a través de un uso claro del lenguaje, con la posibilidad de una retroalimentación y significación compartida del mensaje; incluso la imagen social que se tiene del organismo, considerándolo como una herramienta a la apertura de la comunicación con la sociedad y no un simple formulario que tal vez nunca nadie responda.

CONSIDERACIONES FINALES

En este TIF propuse hacer un diagnóstico de las comunicaciones internas del Poder Judicial de San Luis específicamente las que realiza la Dirección de Recursos Humanos con los y las trabajadores de la ciudad capital para que, a partir del diagnóstico realizado, diseñar la estrategia de comunicación digital.

A través del diagnóstico se conoció la estructura de la organización y se detectó que los y las trabajadores del Poder Judicial de San Luis consideran necesario un cambio en la comunicación interna digital de la Dirección de Recursos Humanos. Como principal demanda surgió mejorar los tiempos y formas de enviar y recibir comunicaciones digitales referidas a su ámbito laboral y así cumplir con los objetivos institucionales fijados para la mencionada oficina.

Complementariamente a partir de las entrevistas realizadas a la responsable de la dirección de recursos humanos y al secretario de informática judicial y la distribución del formulario para recolectar y analizar la opinión de las y los empleados del Poder Judicial de la capital puntana, se consolidó el diagnóstico que permitió observar la valoración que tienen de la comunicación tanto las autoridades como las y los trabajadores de la institución.

Entendemos a la comunicación digital como la interconexión de las tecnologías de comunicación e información y los cambios culturales que permitió el crecimiento y expansión de la red de redes, conocida como internet, el surgimiento de las redes sociales, así como las narrativas multimedia y transmedia. Por lo tanto, el concepto considera cultura, producción de sentido, procesos y tecnología digital, es decir cómo comunicamos mensajes a través de un medio digital. En este contexto, a partir del diagnóstico se proponen diversas líneas de innovación: se inicia por optimizar el correo electrónico institucional como el canal de comunicación por excelencia entre personal y la DRH.

Durante el desarrollo del TIF fue posible escuchar voces de los y las trabajadores, de la directora de recursos humanos y del secretario de informática judicial; a través de ellas y junto a otros datos recolectados se consolidó el diagnóstico a la comunicación interna digital de la DRH del Poder Judicial. Entonces, es fundamental considerar la dinámica de la comunicación digital, el rol activo del receptor en el proceso de escucha y elaboración de nuevos contenidos, definitivamente se observa un aceleramiento en la producción de sentidos, información y datos.

Actualmente formo parte de la única estructura en el Poder Judicial de San Luis que posee Licenciados en Comunicación, en mi trabajo diario lo aprendido en la Especialización en Comunicación Digital me permite optimizar mis herramientas de trabajo, buscar nuevas formas de potenciar las comunicaciones internas y externas y este TIF me permite crecer en mi puesto como especialista en comunicaciones digitales y proyectar nuevas actividades en mi ámbito laboral.

Considero que la formación recibida con la Especialización me permitió adquirir herramientas en la era digital que abrieron un camino a la reflexión en los tiempos que vivimos y que serán seguramente la apertura a nuevos campos de investigación en mi ámbito laboral: una posible aplicación exclusiva para la comunicación interna del Poder Judicial.

BIBLIOGRAFÍA

- ④ Acuerdo 344/20 Poder Judicial de San Luis. (s.f.). *Acuerdos*. Obtenido de <https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/Documentos/Contable/SinCategoria/ACUERDO/2020/07/23/Acuerdo-344.pdf>
- ④ Acuerdo 561/18 PJSL. (s.f.). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2018/08/Acuerdo-561.pdf>
- ④ Aguirre Baztán, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*.
- ④ Apunte de Cátedra, U. N. (2019). “Capítulo 5 DIAGNÓSTICO DESDE LA COMUNICACIÓN”.
- ④ Boiero, A. (2017). *Sistema Argentino de Información Jurídico*. Obtenido de file:///C:/Users/Administrativa/Downloads/CF170233F1.PDF
- ④ Castells, M. (2001). *Internet y la Sociedad Red*. Obtenido de Conferencia de Presentación del Programa de Doctorado sobre la Sociedad de la Información y el Conocimiento: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34314728/INTERNET_Y_LA_SOCIEDAD_RED-libre.pdf?1406636884=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DINTERNET_Y_LA_SOCIEDAD_RED.pdf&Expires=1706627452&Signature=bKk-spqnpUVGXRR6xtRD7QQkLb3jP-XwxPVq99XMPai8VlzVjB
- ④ Clarín. (s.f.). *Clarín*. Obtenido de https://www.clarin.com/sociedad/coronavirus-en-argentina-cronologia-de-un-ano-de-cuarentena--mes-a-mes-los-hechos-que-marcaron-la-pandemia_0_D92ynKm_6.html?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw17qvBhBrEiwA1rU9w45dlxclu6zWkahEM6V8fjFfjnn40EFadsUPQjOJUOYLXX3OTvH_xoC
- ④ Del Pozo, M. (2004). *Comunicación interna y cultura empresarial*. En Bel Mallén, J.I. *Comunicar para crear valor*. . Deusto.
- ④ Frigoli, M. G. (2016). *GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN DIGITAL MIRADAS, PROCESOS Y DESAFÍOS - Cuaderno de cátedra*. La Plata, Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- ④ Frígoli, P. G. (2019). *Culturas Digitales ¿En qué contexto producimos? Apunte de cátedra de Culturas Digitales*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- ④ Garrido, S. (2010). *Conceptos de identidad e imagen corporativa en el ámbito institucional. Convergências - Revista de Investigación e Ensino das Artes*, Volúmen III.
- ④ Gobierno de la República Argentina. (s.f.). <https://www.argentina.gob.ar/>. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/innovacion-publica/innovacion-administrativa/firma-digital/normativa-de-firma-digital#:~:text=Ley%20N%C2%B0%2025.506%20de,Digital%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20Argentina.>
- ④ González Frígoli, M. (2016). “Gestión de la comunicación digital”.
- ④ ISO. (s.f.). *ISO.org*. Obtenido de ISO.org: <http://www.iso.org>

- Ⓢ Judicial, P. (s.f.). *Poder Judicial de la Provincia de San Luis*. Obtenido de Poder Judicial de la Provincia de San Luis: <https://www.justiciasanluis.gov.ar/>
- Ⓢ La Porte, J. (2001). *Entusiasmar a la propia institución*. . Eiunsa.
- Ⓢ Ley Nº IV-0086-2021. (10 de 09 de 2021). *Poder Judicial de la provincia de San Luis*. Obtenido de <https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2021/10/LEY-ORGANICA-PUBLICADA-10-9-21.pdf>
- Ⓢ Murolo, L. (2019). *Taller de Narrativa Transmediáticas - Apunte de clases N° 2*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- Ⓢ Murolo, L. (2019). *Taller de Narrativas Transmediáticas - Apunte de Cátedra N° 1*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- Ⓢ PJSL. (2017). Acuerdo N°61-STJSL-SA-2017. *Reglamento General del Expediente Electrónico*. San Luis, Argentina: Poder Judicial de San Luis.
- Ⓢ PJSL. (2018). *REGIMEN DE LICENCIAS*. Obtenido de <https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2018/08/Acuerdo-561.pdf>
- Ⓢ PJSLWEB. (s.f.). *Poder Judicial de San Luis*. Obtenido de <https://www.justiciasanluis.gov.ar/>
- Ⓢ Poiré, M. J. (2022). *Documento de Cátedra Gestión de la Comunicación digital "¿Qué implica la gestión de la comunicación en la organización?"*. Universidad Nacional de La Plata.
- Ⓢ Poiré, M. J. (2022). *Gestión de la Comunicación Digital - Apunte de Cátedra de ECD Capítulo 5*. Universidad Nacional de La Plata.
- Ⓢ Ponce Talancón, H. (2009). *“La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de*. Obtenido de <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00290.pdf>
- Ⓢ Porta, P. (2019). *Comunicación Digital Estratégica - Apunte de Clase N° 2*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- Ⓢ Porta, P. I. (2019). *Comunicación Digital Estratégica - Apunte de Cátedra N° 1*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata.
- Ⓢ Prieto Castillo, D. (1990). *DIAGNÓSTICO DE COMUNICACIÓN*.
- Ⓢ Prieto Castillo, D. (1999). *La comunicación en la educación*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS-La Crujía.
- Ⓢ Universidad Nacional de La Rioja. (s.f.). *“COMUNICACIÓN DIGITAL DE LAS ORGANIZACIONES. Tema 1. Ideas Clave”*. Universidad Nacional de La Rioja.
- Ⓢ wikipedia. (s.f.). *wikipedia*. Obtenido de wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_COVID-19_en_Argentina#cite_note-10

Bibliografía consultada:

- Ⓢ Aguirre Baztán, Ariel. (2004). *La cultura de las organizaciones*.

- ④ Apunte de cátedra Gestión de la Comunicación Digital -Universidad Nacional de La Plata Facultad de Periodismo y Comunicación Social. “ORGANIZACIONES EN UN CONTEXTO HIPERMEDIATIZADO”
- ④ Bruno Daniela ... [et al.], (2017) “Planificación y comunicación. Perspectivas, abordajes y herramientas” compilado por Daniela Bruno; Flavia C. Demonte. - 1a edición para el alumno - La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Libro digital, PDF
- ④ Decreto Nacional N° 690/2020.

Sitios web:

https://es.wikipedia.org/wiki/Pandemia_de_COVID-19_en_Argentina#cite_note-10

https://www.justiciasanluis.gov.ar/?page_id=51370

<https://www.sanluis.gov.ar/coronavirus/protocolos/>

<https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/ACUERDO65-22-RRHH.pdf>

<https://www.justiciasanluis.gov.ar/informatica/wp-content/uploads/2016/09/Compilado-de-Acuerdos-V5-2-1.pdf>

<https://www.justiciasanluis.gov.ar/wp-content/uploads/2021/10/LEY-ORGANICA-PUBLICADA-10-9-21.pdf>

<https://express.adobe.com/page/2qWMQTVQz2WXN/>

<https://www.analisisfoda.com/>

https://www.justiciasanluis.gov.ar/?page_id=19598

https://www.justiciasanluis.gov.ar/?page_id=493

<https://www.justiciasanluis.gov.ar/>

<http://www.iso.org>

<https://www.sanluis.gov.ar/coronavirus/protocolos>

<https://agenciasanluis.com/notas/2015/02/26/firma-digital-sanluisena-el-exitoso-modelo-del-que-habla-el-pais/>

<https://www.firmadigital.sanluis.gov.ar/quienes-somos#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202009%2C%20tras,modo%20la%20despapelizaci%C3%B3n%20del%20Estado.>

<https://www.periodicojudicial.gov.ar/page/31/?s=firma+digital>

<https://www.cij.gov.ar/nota-7267-Expediente-electr-nico-con-firma-digital--el-caso-San-Luis.html>

<https://youtu.be/bzGFh1Bj6cs?si=jq-nETnJ-HSUbyBg>

ANEXOS

FORMULARIO:

<https://forms.gle/WJsqF1FE4XxJ1v2A9>

ENTREVISTAS:

Entrevista a Dirección de Recursos Humanos:

1. Se solicita especifique su título, trayectoria, antigüedad en el cargo, personas/responsabilidad a cargo.
LIC. EN RELACIONES HUMANAS
DESEMPEÑO EN AREAS DE RECURSOS HUMANOS DESDE 2001 EN AMBITOS PRIVADOS Y PUBLICOS
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO: 13 AÑOS
EL EQUIPO DE TRABAJO CUENTA CON 7 ADMINISTRATIVOS EN SL, DOS EN VM Y UNO EN CONCARAN, ADEMAS DE LAS DOS JEFAS DE OFICINA DE LA PRIMERA Y SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN
LAS FUNCIONES SON VARIADAS (DETERMINADAS POR LEY ORGANICA – ART. 51) PERO EN GENERAL SON FUNCIONES RELACIONADAS A LA GESTION DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL, DESDE LAS CONVOCATORIAS POR CONCURSO HASTA SU BAJA, ES DECIR RESPONDER A TODAS LAS DEMANDAS QPRODUCTO DE LAS RELACIONES LABORALES DENTRO DEL MARCO NORMATIVO DE LA INSTITUCION.
2. ¿Cómo era la comunicación interna al momento de ser designada en la Dirección de Recursos Humanos?
CUANDO INGRESE ME IMPACTO VER QUE NO HABIA CANALES DE INFORMACION INTERNOS FORMALES, LO CUAL ME PARECIA DE GRAN IMPORTANCIA TENIENDO EN CUENTA LA ENVERGADURA DEL PODER JUDICIAL.
3. ¿Cómo recuerda la implementación de la comunicación digital absoluta durante la pandemia?

LA PANDEMIA NOS OBLIGO A TRABAJAR Y MEJORAR LAS FORMAS DE COMUNICACIÓN QUE TENIAMOS IMPLEMENTADAS, DESDE LA RECOMENDACIÓN A LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE LOS ORGANISMOS DE LA CREACION DE GRUPOS DE WHATSAPP HASTA LA PERMANENTE CONSULTA DE WEB INSTITUCIONAL Y CORREO ELECTRONICO.

4. ¿Considera que es factible que las comunicaciones laborales se efectúen utilizando el correo electrónico institucional?

CREO QUE EL CORREO ELECTRONICO ES UN BUEN MEDIO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL, PERO CONSIDERO QUE LAS INFORMACIONES QUE TENGAN ESTE OBJETO DEBERIAN CONTAR CON UNA FORMA ESTANDARIZADA PARA UNA MEJOR DISTINCION DEL RESTO DE LOS MAILS QUE NORMALMENTE RECIBIMOS.

5. ¿Qué beneficios podría mencionar en lo laboral desde que el correo electrónico se constituyó como vía obligatoria de comunicación con los empleados? LA OBLIGATORIEDAD DE USO DEL CORREO ELECTRONICO GARANTIZA LA LLEGADA DE INFORMACION A TODO EL PERSONAL A TRAVES DE UN MEDIO DE FACIL ACCESO

6. ¿De qué modo los empleados se adaptan al uso exclusivo del correo electrónico como medio de comunicación? CONSIDERO QUE YA SE HA CONVERTIDO EN UNA PRACTICA HABITUAL DE LA MAYORIA DE LOS EMPLEADOS. HA COSTADO UN POCO MAS EN AQUELLOS QUE NO REQUIEREN DEL USO DE COMPUTADORA PARA SU TRABAJO DIARIO (X EJ: PERSONAL DE MAESTRANZA O MANTENIMIENTO)

7. ¿Qué opina del uso de WhatsApp como un refuerzo de comunicación a la notificación legal de las providencias? SI FUERA FACTIBLE, EN TERMINOS POR EJ DE LA ORGANIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE UN "GRUPO" AL QUE SOLO PERTENEZCAN LOS INTEGRANTES DEL PODER JUDICIAL Y QUE SOLO SEA PARA EMISION DE MENSAJES, CREO QUE FUNCIONARIA.

8. ¿Considera oportuno que haya un área de comunicaciones, con un profesional en la disciplina que se encargue de la notificación de las resoluciones laborales (decretos/acuerdos/autos) en cada dependencia del Poder Judicial a fin de efectivizar las notificaciones laborales? CREO QUE

SERIA SUFICIENTE CONTAR CON PROFESIONALES QUE INTERVENGAN EN LOS ORGANISMOS DESDE LOS QUE SE REDACTAN LOS INSTRUMENTOS DECISIONALES, COLABORANDO CON LA REDACCION, POR EJEMPLO, DE LOS MISMOS, ORIENTANDO EL LENGUAJE JURIDICO A LA COMPRESION DE TODOS LOS DESTINATARIOS.-

Secretario de Informática Judicial:

-¿Qué rol, para ustedes, ocupa la “comunicación” en el Poder Judicial? o ¿Cuál es la importancia de la comunicación en el Poder Judicial?

La comunicación es un pilar fundamental para el funcionamiento del Poder Judicial. Es a través de la comunicación que el Poder Judicial puede informar a la sociedad sobre sus funciones y labores, promover la transparencia y la participación ciudadana, y generar confianza en la institución.

En particular, la comunicación mediante canales digitales juega un papel cada vez más importante en el Poder Judicial. Los habitantes de la Provincia, en el marco del Derecho a la Inclusión Digital previsto en el art. 11 bis de la Constitución Provincial, están cada vez más conectados a Internet y capacitados para su utilización, y esperan que las instituciones públicas también estén presentes en este espacio.

Por ello, el Poder Judicial de San Luis ha implementado una serie de herramientas/canales de comunicación digital, que han permitido mejorar la interacción con la sociedad, facilitando el acceso a la información y la participación ciudadana.

Así, los sitios web del Poder Judicial, de la Dirección de Prensa y para la formulación de denuncias de violencia de delitos (midenuncia), como los formularios de contacto, dedicados a la comunicación general y del quehacer institucional, son el primer contacto con el habitante vulnerable y que necesita acceso a justicia; luego, el acceso por sistema lurix On Line y por Portal Puntano (aplicación que nuclea los servicios digitales de la Provincia) brindan la información necesaria a las partes en el tránsito de las causas judiciales.

Por otra parte, el correo electrónico institucional -Plataforma OWA (Outlook Web Acces)- del propio **dominio del Poder Judicial, en su infraestructura, que garantiza integridad y trazabilidad**, brinda la comunicación necesaria y suficiente en las causas judiciales y administrativas cuando se requiere formal notificación, **y por tal motivo son las legalmente previstas en el art. 104 inc. c) apartados 4 y ss de la Ley Orgánica de Administración de Justicia.**

-Las comunicaciones digitales implementadas, esto es el correo electrónico institucional combinados con otros correos (gmail/outlook) y los formularios de contacto publicados en la página ¿Cómo transformaron la comunicación del organismo? ¿Consideran que son herramientas que facilitan el contacto entre organismos y personal? ¿Han solucionado problemas de gestión?

Las comunicaciones digitales implementadas en el Poder Judicial de San Luis han transformado la comunicación institucional de forma significativa.

Corresponde separar conceptualmente, como se detalló en respuesta anterior, la comunicación externa de la comunicación interna, que también comprende las realizadas en el marco de procesos judiciales y administrativos, y en estos últimos a las que se mantienen internamente con el personal.

Los formularios de contacto, incluyendo el sitio midenuncia, y reforzados por las herramientas de difusión a cargo de la Dirección de Prensa, han permitido que los ciudadanos puedan comunicarse digitalmente con el Poder Judicial de forma sencilla y directa, y automatizar algunos procesos, como la recepción de denuncias o solicitudes de información.

Por otra parte, el correo electrónico institucional, receptado legalmente, ha sido una herramienta/canal fundamental para agilizar la comunicación interna y mejorar la eficiencia de los procesos. A nivel de procesos judiciales y administrativos, sólo basta considerar la simplificación y la reducción de los tiempos en las notificaciones y de uso de papel; como ejemplo, si un solo Acuerdo general del Superior Tribunal hoy debiera ser notificado en papel a los más de 100 organismos y a los más de 1.300 empleados, funcionarios y magistrados de las tres Circunscripciones, requeriría que se impriman más de 1.400 copias y ser diligenciadas personalmente, en lo que se tardarían varios días, mientras que al hacerlo electrónicamente, con el instrumento que se notifica firmado digitalmente, no hay gastos de personal ni de insumos, y se concreta en segundos, con la integridad

y trazabilidad necesarias y con el correspondiente aval legal y contribuyendo a cuidar el medio ambiente.

Asimismo, existen otros canales de comunicación internos destinados al trabajo colaborativo como Spark, de mensajería instantánea, y Webex que permite crear ámbitos virtuales de trabajo compartido.

¿Cómo funciona la seguridad de datos cuando se vinculan el correo oficial (justiciasanluis/giaj) con empresas trasnacionales como por ejemplo gmail?

La seguridad de los datos es una prioridad institucional. Si bien el foco siempre es utilizar el stack tecnológico del Poder Judicial, entendemos y acompañamos el contexto actual, en el cual los servicios cada vez más tienden a ser accedidos desde cualquier lugar del mundo y desde cualquier dispositivo tecnológico; es por esto que la cuestión se aborda cuidadosamente teniendo en cuenta este contexto y al menos las siguientes consideraciones:

-Evaluación de protocolos de seguridad: Implementamos las mejores prácticas del mercado para que la comunicación entre el correo oficial (OWA) y los servicios de correo transnacionales estén cifrados mediante protocolos recomendados como SSL/TLS. Esto ayuda a proteger la confidencialidad de los datos durante la transferencia.

-Políticas de Acceso: Implementamos políticas claras sobre quién tiene acceso al correo institucional; desde donde "geográficamente" permitimos el acceso al servicio y cómo se gestiona el mismo. Esto es fundamental para prevenir accesos no autorizados.

-Monitoreo y Auditoría: Gestionamos distintos productos para monitorear el estado de la infraestructura y se realizan tareas y controles diarios para detectar actividades sospechosas. Esto incluye el seguimiento de inicios de sesión inusuales o intentos de acceso no autorizado.

-Políticas de almacenamiento: Definimos políticas sobre el almacenamiento en los buzones de correo, que hacen a la retención, mantenimiento y eliminación de datos para evitar el exceso de información confidencial en los buzones y para que nuestros usuarios almacenen o lleven información a servicios externos.

-Formación y Concientización: Proporcionamos formación periódica a los usuarios sobre las mejores prácticas de seguridad destacando la importancia de no compartir información confidencial de manera insegura, entre otros.

-Actualizaciones de Seguridad: Continuamente se evalúa el estado de la infraestructura para su aseguramiento y en el caso de nuestro correo institucional que tanto el sistema operativo como la aplicación estén actualizados para abordar posibles vulnerabilidades de seguridad.

Cuando se propone una nueva herramienta de comunicación, ¿cuáles son los pasos que se implementan para garantizar la seguridad informática y por ende, su eficiencia?

Cuando se propone un nuevo canal digital de comunicación, desde nuestro ámbito se deben realizar una serie de evaluaciones para garantizar la seguridad informática y su eficiencia.

En particular, se evalúan los siguientes aspectos:

Análisis de Seguridad: Se evalúan las medidas de seguridad implementadas en el canal que se pretenda utilizar, para proteger la información personal de los usuarios, en consideración de la Ley de Protección de Datos Personales, y de las Políticas de Seguridad Informática que aprueba la Organización -art. 106 de la Ley Orgánica de Administración de Justicia- (actualmente en Acuerdo N° 61/2017).

Análisis de Compatibilidad: Se evalúa la compatibilidad del canal digital propuesto con los sistemas informáticos existentes y su impacto con las reglas de negocio actualmente en funcionamiento.

Factibilidad operativa: se evalúa la posibilidad real de uso teniendo en cuenta la situación actual y el esfuerzo necesario para una posible implementación considerando el factor humano, tecnológico y procesos internos afectados por la introducción de la nueva herramienta para transmitir mensajes de comunicación.

Eficiencia y viabilidad legal: Se evalúa la capacidad de la herramienta digital para satisfacer las necesidades de comunicación de los usuarios **y su pertinencia en el marco legal y reglamentario vigente.**

Una vez que se han realizado estas evaluaciones, es que puede emitirse opinión para la decisión sobre la implementación de un nuevo canal de comunicación digital.