

Sugerencias para la optimización de la Gestión Judicial



DRA. JÉSSICA CINALLI

Secretaria del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil y Comercial,
13^a Nominación. Rosario.

DRA. JORGELINA ENTROCASI

Secretaria del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil y Comercial,
14^a Nominación. Rosario.

Los cambiantes y exigentes requerimientos de la sociedad actual plantean el desafío de repensar la organización de la Justicia, de manera tal de asegurar su eficiencia para que se cumpla con la última finalidad del aparato judicial de dar a cada uno lo que le corresponde, a fin de mantener la paz social.

Son tiempos en los que se ha abierto el debate sobre la calidad democrática del Poder Judicial, impulsándose por parte del Ejecutivo una Reforma judicial que, para gran parte de los operadores de la Justicia, no resulta acorde con la Constitución, en el entendimiento de que la democracia exige un Poder Judicial independiente.

Resulta necesario que quienes formamos parte del Poder Judicial evaluemos el modo en el que impacta en la ciudadanía en general nuestra actividad, pero cabe destacar que, a pesar de las críticas que remarcan la falta de confiabilidad en el sistema, las personas siguen recurriendo

a la Justicia como alternativa para la resolución de sus conflictos, y ésta es la tarea a la que debemos abocarnos.

En este marco, nuestro mayor esfuerzo se concentra en lograr una organización de la oficina judicial que se traduzca en un mejor servicio de justicia, buscando permanentemente la manera de simplificar y sistematizar tareas, aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos, y hacer lo mejor posible con los medios con que contamos a nuestro alcance.

Hemos aprendido sobre la importancia de la motivación, el liderazgo y la capacitación.

En cuanto a la motivación, los tres elementos claves que la definen son: el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades. El esfuerzo individual debe ser controlado y dirigido hacia el logro de la meta organizacional (eficacia del servicio de justicia) para que el esfuerzo

Secretarios

Sugerencias para la optimización de la Gestión Judicial

no se diluya en otras metas personales. Por ello, quien dirige, debe marcar objetivos claros y alcanzables, e interesarse por las metas -tanto personales como profesionales- de cada empleado para ser asertivo en la asignación y distribución de las tareas. Asimismo, planificar reuniones con el equipo de trabajo que le permita descubrir cuáles son las actitudes que valoran los integrantes del Organismo.

En lo que hace al liderazgo que deben ejercer los jefes de la oficina, la aceptación por parte del equipo de las acciones o decisiones de trabajo que encaren dependerá en gran parte del despliegue en lo personal y profesional de actitudes que lo conviertan en un verdadero líder. A tal fin, se destacan el autoconocimiento, la creatividad, la actitud innovadora, la flexibilidad, la capacidad de absorber tensión y convertirla en oportunidades, la sensibilidad hacia las personas y el desarrollo de relaciones constructivas, el respeto, el saber priorizar y discriminar cuáles son las tareas productivas, la empatía y la humildad.

Otro componente de relevancia para una

organización es la capacitación de todos los integrantes del equipo de trabajo, que permita desarrollar habilidades o actitudes indispensables para rediseñar y mejorar los procesos del sistema de Justicia.

Llevados estos conceptos a nuestro quehacer cotidiano, como punto de partida proponemos la identificación de los problemas en el sistema, solucionables, sin necesidad de Reforma alguna, normativa o presupuestaria.

- En materia de Recursos Humanos delinear cada una de las funciones que requiere el desenvolvimiento de la oficina, para lo cual sería de suma utilidad: 1) la confección de manuales operativos para cada puesto de trabajo; 2) la optimización de la función del Prosecretario, a partir de la delegación de funciones del Secretario que permite la Ley orgánica; 3) la utilización eficaz del sistema de calificaciones dando a cada uno la puntuación que merezca realmente; 4) la conformación de una Oficina de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia que evalúe perfiles, aptitudes, intereses y experiencia, a fin de la ade-

cuada asignación del personal en cada una de las dependencias; 5) la previsión de un sistema de personal volante (administrativos y funcionarios) que permita cubrir las licencias que se produzcan.

- En materia de recurso tecnológicos: 1) refinamiento del sistema informático vigente para que los abogados puedan efectuar consultas de todo tipo vía internet y que permita prescindir de los registros manuales, hasta llegar a la digitalización completa del expediente; 2) utilización de la firma digital en todos los usos que sean funcionales a la celeridad del proceso.

- En materia jurisdiccional: solucionar los problemas eficientemente en el menor tiempo posible, a partir de la observancia de los principios de oralidad e inmediatez: 1) escucha activa sobre cuestiones procedimentales en Secretaría que permitan evitar incidentes, re encausar los procesos, bajar el nivel de conflictividad, etcétera.; 2) frecuente utilización de la audiencia de conciliación del artículo 19 del CPCC por parte del Juez, con el fin de conciliar a las partes y extinguir el proceso.

En resumen, creemos que el mejoramiento de la crisis judicial y el nacimiento de un nuevo paradigma dependen en gran parte y en lo que a nosotros concierne, de que los Magistrados y funcionarios ejerzan su liderazgo en forma eficaz, a partir de su propia capacitación y del apoyo tecnológico y humano que les permita actuar y dar respuestas de manera eficiente, rápida y oportuna a los justiciables ■