

CONCLUSIONES TALLER GESTION JUDICIAL COMO TEMA DE CAPACITACION

Se partió de la reflexión acerca de quien es el destinatario final del servicio de justicia, consensuándose en un reconocimiento generalizado que es el ciudadano, y verificando si las características (calidad y tiempo o de respuesta del servicio) se corresponden con tal convencimiento.

El trabajo del taller permitió concluir también que la mediatización obligatoria del abogado para que el ciudadano acceda al servicio de justicia contribuye a una deformación funcional que suele confundir a los tribunales en cuanto a que el interés a atender es el manifestado por los patrocinantes, no apreciándose con claridad que a veces los intereses contrapuestos de actor y demandado contribuyen a que la solución judicial del conflicto sea a través de un ritualismo que atenta contra la rapidez de la decisión que el ciudadano pide.

El servicio judicial ve impactadas la totalidad de sus actividades para alinearlas con la solución de los conflictos que se generaren por la vulneración de derechos y responsabilidades de los ciudadanos, de tal modo que no hay actividad judicial alguna que pueda estar ajena o tener sentido de existencia sino contribuye al fin señalado.

Los Centros de Capacitación Judicial no son excepción al principio antes señalado, sino por el contrario constituyen una organización de estratégica importancia para mejorar esa relación justicia-ciudadano, en tanto se proponga capacitar al factor humano del Poder Judicial en aquellas disciplinas y funciones que mejoren de modo objetivo y medible las prestaciones de servicio.

Para hacer efectiva esa potencialidad de los centros de capacitación, el taller concluye en que debe profundizarse o incluirse en sus planificaciones anuales o curriculas la temática de lo que se denomina Gestión Judicial, en tanto constituyen un cuerpo coherente y concreto que está destinado a generar una vinculación sinérgica y optimizadora de las personas que trabajan en los tribunales con la organización en sí misma.

Esta capacitación a desarrollar en Gestión Judicial ha sido particularmente destacada en forma creciente en los últimos años al punto que la totalidad de los encuentros nacionales de Magistrados o ámbitos en los que se discuta el rol de la justicia han señalado en forma prioritaria que la Gestión es una condición necesaria para un salto cualitativo en la mejora de la jurisdicción.

Se debatió que es altamente probable que el requerimiento de Gestión no provenga del tradicional relevamiento de necesidades y que debería estar a cargo de los responsables de los centros de capacitación el insertar esta temática de Gestión en las curriculas o programaciones anuales en tanto no solo mejoran el servicio, sino que además están acompañadas y facilitan un objetivo largamente ambicionado, cual es la medición del impacto en la capacitación en forma cierta, verificable y medible en el tiempo.

Dicha medición de impacto consistirá en comprobar en qué cantidad, calidad y tiempo mejoró la prestación del servicio al justiciable en cada órgano donde haya intervenido la capacitación.

El brindar resultados verificables en el servicio que puedan ser demostrados a los Superiores Tribunales de Justicia, sin dudas contribuirá a la revalorización en el máximo nivel de decisiones de la importancia de los Centros de capacitación, y en consecuencia en redoblar la posibilidad de asignación de recursos y exigencias adicionales en tanto se compruebe su eficacia para el proceso de Reforma Judicial.

La capacitación en Gestión contribuye a hacer crecer o recuperar la motivación del recurso humano en forma individual y grupal, con lo cual se logrará que las prestaciones de los tribunales sean cada vez más eficientes y efectivas, como asimismo que las personas que allí trabajan se sientan particularmente dignificadas, porque la realización en su trabajo permitirá hacer efectivo el cumplimiento de su vocación de servicio a la comunidad en la que creen y trabajan.

Por las consideraciones anteriores, que reflejan lo debatido en el taller, los participantes concluyeron en que es necesario un redireccionamiento temático de la capacitación avanzando hacia el conjunto de disciplinas que constituyen y coadyuvan para la “Gestión de Tribunales” en manos de sus naturales actores, Magistrados, Funcionarios y Empleados.

Se sugiere para quienes decidan emprender este camino, buscar capacitadores que hayan efectuado una adaptación en el Poder Judicial de las disciplinas en las que son expertos, evitándose así el impartir conocimientos en forma teórica o general que sean, por lo tanto, de difícil aprehensión por parte de los integrantes del tribunal. Todo ello a fin de capitalizar los saberes tradicionales de los agentes orientándolos hacia una administración más eficiente.