Transformación del sistema judicial ecuatoriano[1]

Al escuchar la publicidad promovida por el Consejo Nacional de la Judicatura –ente administrador de la justicia ecuatoriana- nos queda clara la significativa inversión de recursos financieros que en la actualidad el gobierno nacional ha destinado, principalmente, al mejoramiento de la infraestructura física relacionada al funcionamiento del sistema judicial ecuatoriano; eso, quizá para todos, está a la vista.

Ahora, cuando pase el tiempo veremos si, realmente, se logró cambiar el funcionamiento de factores vinculados al ámbito de aquellos elementos intangibles de todo tipo de organización como son: los procesos administrativos y jurídicos, la gestión tecnológica –vista como soporte clave para el funcionamiento eficaz y eficiente de los procesos y, por supuesto, la gestión integrada del factor organizacional más importante, el talento humano.

Esta trilogía –tecnología, talento humano y procesos- son la base para que funcione la gran inversión que, como dijimos, a simple vista se ha hecho en el espacio de la infraestructura física –edificios, equipos de cómputo, mobiliario, etc.-.

Sumada al accionar integrado de los factores, antes mencionados, también está la denominada "cultura organizacional"; la cual, dependiendo de sus características, se podrá convertir en un facilitador u obstaculizador del proceso de cambio que está llevando a cabo cualquier tipo de organización.

En el caso del sistema judicial ecuatoriano, de acuerdo al criterio de algunos conocedores del tema, en el campo de la cultura organizacional hay un arduo trabajo por hacer; pues, al final, las acciones que se lleven a cabo se deberán orientar a responder la pregunta: ¿cómo lograr una buena alineación entre la nueva estructura organizacional y la cultura organizacional, vigente desde hace décadas?

La respuesta no es fácil; ya que como todos sabemos al hablar de cultura estamos hablando de una variable, cuya transformación requiere de una serie acciones estructurales de largo plazo; es decir no será tan fácil, en el corto plazo, conseguir ese cambio en las tradiciones y costumbres presentes en la forma de trabajar de los empleados judiciales. De ahí que, ahora el gran desafío para el Consejo Nacional de la Judicatura, está por el lado del impulso a la transformación de lo que hemos llamado "factores intangibles", incluida la cultura organizacional.

Dentro de ese proceso de transformación de los elementos intangibles, por ejemplo, se deberá cambiar esa forma actual de pensar y actuar, basada en un "enfoque aislado e individual", por una forma de pensar y actuar sistémica tanto hacia adentro como hacia fuera de la organización. De esta manera se logrará un escenario coherente entre el nombre "sistema judicial" y las acciones que llevan a cabo los funcionarios encargados de poner a funcionar a dicho sistema; pues cuando hablamos de "sistema" estamos

---

[1] Wilson Araque Jaramillo. Director del Área de Gestión y Coordinador Fundador del Observatorio de la PyME. E-mail: wilson.araque@uasb.edu.ec. Fecha de publicación: 23 de enero de 2013. Sección Artículos de opinión: www.uasb.edu.ec/observatoriodelapyme.

hablando de un conjunto de partes cuya operación es de carácter interrelacionado y no aislado.