

SAN SALVADOR DE JUJUY - ARGENTINA

6 Y 7
DE JUNIO
2024

XVI CONGRESO NACIONAL
del Secretariado, la Función Judicial
y Ministerios Públicos



FEDERACIÓN ARGENTINA
DE LA MAGISTRATURA
Y LA FUNCIÓN JUDICIAL



COLEGIO DE
MAGISTRADOS Y FUNCIONARIOS
FUERZA INTEGRAL DE PODER

**CONCLUSIONES XVI CONGRESO NACIONAL DEL SECRETARIADO, LA
FUNCIÓN JUDICIAL Y LOS MINISTERIOS PÚBLICOS**

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
EXPOSICIONES	5
AGUSTINA DÍAZ CORDERO	5
BÁRBARA FILGUEIRA	7
JOSÉ IGNACIO SANTORO	9
LUZ GABRIELA MASFERRER	10
JOSÉ IGNACIO PASTORE - IVÁN GUSTAVO DI CHIAZZA.....	11
CARINA ANGIULA	13
JAVIER ABAJO OLIVARES.....	15
PAZ MARTORELL	18
SUSANA MARTA BARRIONUEVO.....	19
MARIO DANIEL ADARO.....	21
GABRIEL SILVANO AGUSTÍN LONGHIN CANO.....	23
ALEJANDRO SHERRIFF	25
MARCO ROSSI	26
CIERRE DEL CONGRESO	28
CONCLUSIÓN: REFLEXIONES PARA EL FUTURO DEL PODER JUDICIAL	29
AGRADECIMIENTOS	32

INTRODUCCIÓN

Los días 6 y 7 de junio de 2024 se llevó a cabo el XVI Congreso Nacional del Secretariado y la Función judicial y los Ministerios Públicos, en la ciudad de San Salvador de Jujuy, luego de haberlo soñado, proyectado y planificado arduamente en torno a un eje temático cuidadosamente seleccionado.

Su sola organización y concreción significó para la Comisión de nuestro Colegio, una instancia de capacitación y de crecimiento organizacional y personal que valoramos enormemente, agradeciendo siempre la confianza depositada por FAM. El gran alcance de esta convocatoria, que logró reunir un número destacado de funcionarios judiciales de diferentes jurisdicciones de todo el país, implicó, tanto por la excelencia de las exposiciones como por el dinamismo de sus participantes y el efecto interpersonal logrado, plasmar e incluso superar las expectativas que lo originaron.

Fueron días de gran actividad reflexiva, no sólo sobre el desempeño y efectividad de los sistemas de justicia actuales, sino de valiosos cuestionamientos e interpelaciones personales y profundización de aspectos relacionados con las 'habilidades blandas' dada su correlación positiva con un desempeño laboral óptimo. El objetivo de proporcionar herramientas concretas para aplicarlas al trabajo cotidiano creemos que quedó cumplido y confiamos que de él resultará en una mejora significativa en la prestación del servicio de justicia. Pero también y no de menor importancia, fue el lugar destacado que tuvo la introspección y la creación de vínculos, a partir de lo cual se generó una estrecha camaradería y confraternidad tanto entre sus asistentes como entre éstos y los disertantes.

La apertura estuvo a cargo del gobernador de la provincia de Jujuy, CPN Carlos Sadir; la presidenta de FAM, Dra. Marcela Ruiz; el presidente de la Suprema Corte de Justicia de Jujuy, Dr. Elker Meyer; el Presidente del Colegio de Magistrados y

Funcionarios de Jujuy, Dr. Alejandro Domínguez, y la representante de la Comisión Nacional del Secretario y la Función Judicial, Dra. María Gabriela Vigna.

Luego del acto protocolar, se dio inicio con las exposiciones.



EXPOSICIONES

AGUSTINA DÍAZ CORDERO

“Bienestar Laboral: Su implementación por la CSJN y el Consejo de la Magistratura de la Nación”



La ponente comenzó su exposición refiriéndose al reciente anuncio sobre la creación de la Oficina de Bienestar Laboral en el Poder Judicial de Jujuy. A continuación, detalló las características de la Oficina de Bienestar Laboral establecida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en 2023, la cual ha motivado la reformulación de proyectos previamente presentados ante el Consejo de la Magistratura para alinearse con esta iniciativa.

Explicó que el objetivo es crear una oficina que sirva como apoyo y coordinación para las unidades que se irán estableciendo en los distintos fueros. Este esfuerzo está orientado a mejorar las condiciones de trabajo y el clima organizacional en el ámbito judicial.

Compartió su experiencia personal al asumir un Juzgado de Familia que había permanecido vacante durante muchos años. Relató cómo ciertos cambios iniciales, aunque fueran meramente estéticos y autogestionados, dieron lugar a transformaciones profundas. Estas modificaciones no sólo mejoraron el trabajo en equipo, sino que también permitieron ofrecer un servicio de justicia más eficiente. Subrayó la importancia de trabajar en equipo y en condiciones edilicias dignas. Narró cómo una acción concreta, como pintar y refaccionar las oficinas del juzgado, despertó en el equipo cuestiones internalizadas debido a la tradicional regla del "siempre se hizo así" del Poder Judicial. El ambiente cambió y, con él, el equipo. Destacó que lo fundamental en los cambios de equipos humanos es reconocer que no todos pueden realizar las mismas tareas de la misma manera. El bienestar laboral es un todo integral.

Hizo referencia a una ponencia presentada años atrás en un congreso nacional, donde se expusieron las dificultades dentro del equipo de trabajo. Señaló que para superar estos desafíos era esencial desarrollar el potencial y las habilidades blandas,

además de fomentar la empatía, entendida como la capacidad de ponerse en el lugar del otro para trabajar de manera más eficaz.

Destacó la importancia de la escucha activa y la interpretación en el equipo de trabajo, y subrayó la relevancia de la formación en habilidades blandas. Indicó que debemos adoptar una perspectiva particular para transformar el Poder Judicial, enfatizando la necesidad de que "la queja salga por la ventana".

Continuó su exposición recordando el cambio normativo y el fortalecimiento del sistema respecto al bienestar laboral y la lucha contra la violencia laboral. Mencionó el Convenio N° 190 de la OIT y realizó un recuento histórico que culminó con la creación de la Oficina de Violencia Laboral de la CSJN, establecida mediante el Acuerdo 33/2023. Este acuerdo dispone la creación de nuevas oficinas a lo largo del territorio y define las funciones de dicha oficina. Todos estos puntos fueron ilustrados en una presentación en PowerPoint.

Finalmente, la ponente señaló un cambio de paradigma en el cual todos los involucrados son agentes de transformación en la búsqueda de un ambiente laboral más saludable y productivo.

BÁRBARA FILGUEIRA



“¿Estamos preparados? Nuevas necesidades profesionales y su Impacto en la Justicia”

Con la energía que la caracteriza, abrió paso a su conferencia hablando sobre el paradigma que nos caracteriza hoy, basado en el *hacer, ser y tener*, y planteó la necesidad de realizar un cambio: primero ser y después hacer para tener.

Asimismo, reforzó el concepto de que debemos ser conscientes y consistentes en que todo nuestro esfuerzo cotidiano debe valer la pena. Subrayó que es absolutamente indispensable para nuestro crecimiento personal y profesional contar con un plan estratégico.

También planteó una pregunta a los asistentes sobre cómo se sienten actualmente en su trabajo, una consigna que se desarrollará hacia el cierre del Congreso. Enfatizó que cada uno de nosotros es protagonista de su propia experiencia personal, enfrentando problemas cotidianos y disponiendo de un recurso muy valioso: el tiempo.

A continuación, formuló algunas preguntas como disparadores: ¿Correr: para qué?, ¿cómo impacta en la vida, en el liderazgo, en la familia? ¿Hacia dónde vamos? Estas preguntas nos invitan a reflexionar sobre la importancia de la conciencia en nuestras acciones.

Destacó que tener tiempo es fundamental para desarrollar un plan estratégico que nos permita definir quiénes somos como profesionales. La clásica triada "Hacer-Tener-Ser" nos ubica en un rol donde hacemos para tener, y con lo que tenemos, llegamos a ser quienes somos. Planteó la reflexión: ¿Soy porque tengo el cargo?

Citó a Paul Ricoeur, quien sostiene que la narración es una forma poderosa de dar sentido a nuestra experiencia y construir nuestra identidad. Por ello, debemos cambiar el paradigma e invertir el orden de las palabras en la triada a "Ser-Hacer-Tener". Debemos pasar del "busco llenar un vacío con cosas y títulos" al "sé quién soy, puedo brindarme al mundo, servir y compartir". Abogó por una reflexión ontológica del nuevo paradigma: ser/hacer/tener.

Se preguntó: ¿Qué quiero que ocurra? Para ello es vital el desarrollo estratégico y la planificación. Saber quién soy, qué quiero y desechar lo que no deseo. La definición del éxito es subjetiva y varía para cada persona. Sin embargo, lamentablemente, a menudo medimos el éxito según los ojos de los demás, lo que puede volvernos ineficientes en el "hacer, tener y ser".

La clave de la felicidad es enfocarnos en el proceso, no en el resultado, ya que este no depende exclusivamente de nosotros. Hay que aprender a soltar, a probar; de ese modo se aprende y se crece.

El desarrollo estratégico es para todos. Es necesario abandonar el camino tradicional. La carrera judicial se percibe como un camino lineal y rígido debido a la percepción de estabilidad y el miedo al fracaso. Además, existe una falta de conocimiento sobre el diseño estratégico. Este diseño tiene fases: 1) Exploración esencial: ¿qué me gusta?, ¿cómo llego?, ¿me estoy nutriendo? Son preguntas socráticas. 2) Definición de la oferta profesional: ¿quién soy profesionalmente? 3) Implementación efectiva y estrategia comunicativa.

Antes de finalizar, propuso una dinámica de grupo utilizando la técnica Elevator Pitch. Dividió al auditorio en parejas, y cada uno debía contar cuáles eran sus mejores características y fortalezas en el ámbito laboral, para luego preguntarse si su compañero lo contrataría.

Reiteró, "Que este congreso valga la pena".

JOSÉ IGNACIO SANTORO



¿Cómo influye tu cuerpo en la comunicación?

Expuso sin presentación digital. Planteó una serie de ejercicios de compromiso, escucha, protagonismo, feedback y confianza que además de divertir a los asistentes generó reflexiones y análisis profundos sobre cómo interactuamos con el otro y cuánto de nosotros ponemos a la hora de vincularnos.

Inició su presentación con una pregunta: ¿Qué es la confianza? e hizo Puntuarnos a cada uno.

Continuó la dinámica pidiendo que nos calificásemos en:

- a) Compromiso,
- b) Escucha: nuestra voz interior, y la voz de otro,
- c) Protagonismo: mi relación con el otro,
- d) Feedback: retroalimentación. No puedo tener lo que no estoy dispuesto a dar si quiero X tengo que dar X,
- e) Entregar/dar confianza,

Luego hicimos ejercicios para valorar confianza y el trabajo en equipo.

Finalmente nos interpeló a pensar en la idea del fin, porque cuando se termina algo, se adquieren nuevas habilidades que uno no tiene. Ellas son nuevas, son transformaciones, algo que no sabía y ahora lo sé. Eso, habla de uno, y no de otro. Es vernos a nosotros en primera persona. Cuando nos preguntamos sobre esas ideas, todas ellas no se materializan ¿por cuestiones propias, o por coyuntura?.

LUZ GABRIELA MASFERRER



“El funcionario y su rol desde el asociacionismo judicial”

La ponente ofreció una charla sin apoyo digital, destacando la importancia del rol del secretario judicial. Señaló que, habitualmente, “el secretario firma lo que no hace y hace lo que no firma”. En este nuevo contexto, surge la pregunta: ¿desaparecerá el secretariado?

En su intervención, subrayó la relevancia de enfocarse en el justiciable. Destacó la necesidad de adoptar una perspectiva asociacionista, donde el aprendizaje emerja entre compañeros y del trabajo en asociación.

Abogó por un cambio de actitud, instando a pasar de la protesta a la propuesta, ser proactivos y anticiparse a las situaciones. Indicó que formar parte y pertenecer son dos conceptos distintos, y es en esta diferencia donde se promueven las verdaderas transformaciones.

Finalmente, enfatizó la importancia de buscar una identidad común y fomentar la posibilidad de intercambio entre todos los miembros..

JOSÉ IGNACIO PASTORE - IVÁN GUSTAVO DI CHIAZZA



“Bienestar del Equipo y Gestión del cambio generacional”

Iniciaron su exposición destacando la pandemia como una oportunidad para conectar puntos y generar comunidad. Subrayaron la simplicidad que las TICs aportan a las tareas.

Plantearon dos etapas iniciales de trabajo: 1) Diagnóstico: ¿cómo estamos y nos sentimos en nuestros equipos?; 2) Propuesta: ¿Qué podríamos hacer para mejorar la calidad de lo que hacemos y cómo lo hacemos?, ¿Cuáles son las herramientas adecuadas para lograrlo? También se cuestionaron si seguimos la inercia del "siempre se hizo así", enfocándose en el resultado y su dinámica o en el proceso de creación.

Identificaron herramientas subutilizadas como la sistematización de antecedentes, estandarización, formulación, digitalización, normas ISO, canales de comunicación alternativos, lenguaje claro, habilidades blandas y conciliación, y prácticas colaborativas. Sin embargo, enfatizaron que la verdadera evolución está en la experiencia del usuario.

Propusieron romper la inercia y enfocarse en añadir calidad al servicio y al equipo. Reafirmaron la importancia de volver a la mirada interna sobre el Bienestar, haciendo que los miembros del equipo deseen estar donde están y se sientan valorados. Destacaron la importancia de entender la cultura organizacional como el modelo del iceberg, que requiere conocer la historia y las motivaciones de los compañeros.

Enfatizaron la importancia de hacer las preguntas correctas para encontrar la verdadera satisfacción en el trabajo. Discutieron las repercusiones de no estar donde se desea, como la pérdida de productividad, dificultades en la comunicación, falta de compromiso y efectos en la salud física, así como una toma de decisiones deficiente.

Continuaron abordando el tema del cambio generacional, señalando la presencia de un entramado burocrático y una cultura laboral que fomenta el individualismo sobre la colaboración, dentro de una organización rígida y verticalista.

Destacaron que el bienestar es fundamental como base previa y necesaria para cualquier programa de gestión de calidad eficiente y sostenible en el tiempo.

Su propuesta incluye avanzar hacia una Organización 5.0, integrando tecnología, sociedad, organización y derecho. Adoptaron el enfoque de la Unión Europea centrado en la persona, donde el bienestar es crucial como imperativo organizacional.

Propusieron gestionar conscientemente el cambio generacional para mejorar el bienestar organizacional y crear puentes intergeneracionales. Hicieron referencia al enfoque PERMA de la Psicología Positiva y los "cinco pilares del Bienestar": positive Emotions (Emociones Positivas), Compromiso (Engagement), Relaciones (relationships), Significado (Meaning) y Logro (Acomplishment), así como la promoción de hábitos positivos y las leyes de los hábitos atómicos.

Concluyeron planteando la pregunta: ¿Cómo lo hacemos? Sugirieron hacer las tareas obvias, atractivas, fáciles y satisfactorias, junto con hacerlas constantes y verificables. Ejemplificaron con el saludo como una práctica obvia que puede convertirse en un hábito positivo. Propusieron aplicar la ludificación para ver el trabajo como un juego y liderar en equipos multigeneracionales.

CARINA ANGIULA



“Herramientas efectivas para organizar tu equipo jurídico:

Proceso de construcción de un equipo de trabajo”

Comenzó abordando las herramientas efectivas para formar equipos jurídicos, destacando la importancia de dedicar tiempo a este proceso. Subrayó que un plan de acción y la presencia de un equipo cohesionado son fundamentales.

Enfatizó que "nadie es tan inteligente como todos juntos", promoviendo la idea de que un equipo efectivo no se impone, sino que se construye. Destacó la necesidad de aprender a diseñar sistemas para construir equipos de manera efectiva, sistematizando el proceso de formación.

Se preguntó cómo enfrentar el desafío de formar equipos, sugiriendo primero identificar nuestras estructuras mentales. Animó a desafiar nuestra forma de pensar, enfrentando nuestros miedos y reconociendo la diferencia entre conglomerado, grupo y equipo de trabajo.

Propuso aplicar el Método Jurídico como un marco para diseñar equipos jurídicos, combinando formación legal con el desarrollo de habilidades blandas. Subrayó la importancia de la inteligencia fluida dado el constante cambio en el entorno.

Enfatizó la necesidad de definir propósitos y objetivos claros, diseñando sistemas organizativos que no den nada por sentado y que incluyan un plan de acción concreto para lograr objetivos específicos.

Abogó por generar cambios personales y grupales mediante la construcción de hábitos específicos, recomendando llevar un registro de hábitos para mantenerse organizado y motivado.

Identificó la importancia de conocer los recursos y redes de relaciones disponibles, destacando que a menudo se subestiman. Enfatizó que el activo más valioso es el equipo humano, haciendo hincapié en la comunicación efectiva, la asertividad y la escucha activa.

La Dra. Angiula identificó las herramientas clave para el diseño de equipos:

1. Gestión de la mente, tiempo y emociones.
2. Inteligencia emocional.

3. Gestión de conflictos y comunicación efectiva.
4. Desarrollo de capacidades organizativas.
5. Planificación y ejecución.
6. Desarrollo de mecanismos de toma de decisiones.
7. Formación de auténticos líderes.

Concluyó destacando el riesgo que enfrenta la comunidad jurídica al no adaptarse al nuevo paradigma, enfatizando la necesidad de "desaprender" para facilitar el cambio necesario.

JAVIER ABAJO OLIVARES



“La oficina judicial frente a los riesgos psicosociales, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Desafíos del Convenio 190 OIT”

Expuso sobre el estrés, la violencia laboral y el mobbing, al que definió como “hacerle la vida imposible a alguien de forma continua, consistente y prolongada en el tiempo”.

Empezó su exposición planteando que el problema en la organización, y los riesgos psicosociales están ligados al abuso de poder y de autoridad, y expresó que hay muchos que tienen el Complejo de “patrón de estancia”.

Luego brindó un Concepto de trabajo digno, y habló de los derechos fundamentales de las personas.

Hubo un cambio a partir del Convenio 190 OIT, con la CIE11 de OMS, nomenclatura OMS.

Expuso el concepto de trabajo decente según la OIT. En 2003, en el Informe de Seguridad en el Trabajo de la OIT, se habla de Vulneración de derechos humanos fundamentales, se habla de buenas prácticas laborales. Planteó el “Concepto Ackerman”: si son humanos, no son recursos. En la Década del 90, existía una oficina de personal y luego se transformó en RRHH. Reitera que No son recursos.

Indicó que la OIT marca como buena práctica laboral, que para ser exitosa se debe garantizar el bienestar de los trabajadores y mejorar las relaciones internas, esto garantiza mejores relaciones de trabajo y facilita el concepto de trabajo decente. Es importante tener una Organización saludable con buenas reglamentaciones para gestionar la salud de los trabajadores de forma integral en términos físicos y psicológicos.

Definió los efectos de una organización saludable como los siguientes: se trabaja mejor, se aumenta la productividad y retención de capital humano.

Expone las seis claves –ventajas- para una organización saludable:

1. Liderazgo efectivo,
2. Comunicación fluida y honesta,
3. Aprendizaje continuo,

4. Trabajo colaborativo,
5. Conocimientos y reconocimiento,
6. Flexibilidad laboral,

Existen riesgos psicosociales y riesgos laborales, también riesgos físicos, químicos y biológicos; finalmente los psicosociales y ergonómicos. Todos los riesgos son lo mismo. Los riesgos psicosociales están definidos por la OIT y la OMS en el comité mixto del año 1984.

Remarcó que todo tiene impacto: aspecto cognitivo, conductual, afectivo, estado de salud. Y a nivel organizacional

Identifica los Factores de riesgo:

1. Organizacionales y factores laborales,
2. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo,
3. Crecimiento de manera legítima según mi crecimiento de mi carrera,
4. Principales de riesgos psicosociales,
5. Estrés, violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual, inseguridad contractual, conflicto familia trabajo, problemas de salud,
6. Estrés laboral (estrés y distres),
7. Acontecimiento estresor real o ficticio,
8. Percibido como peligroso,
9. Activación del organismo,
10. Fases: alarma, resistencia, agotamiento,
11. Curva de la función humana,

En la CIE11 OMS de enero de 2022 Dentro de la Clasificación internacional de enfermedades aparece el Burnout, que es diferente al síndrome de desgaste profesional. En las CIE 10 y CIE 11, podemos ver las diferencias

Continuó haciendo referencia al mobbing, como concepto evolucionado. Mostró las diversas tipologías y las etapas. El disertante considera que son 80 las conductas que se pueden calificar como mobbing.

Cuando hablamos de ataques, hacemos referencia a: medidas organizacionales, relaciones sociales, ataques a la vida privada, ataques a la característica personales, otros ataques.

Las características del maltratador o acosador laboral son: Trastorno paranoide, narcisista, síndrome MIA (mediocre-inoperante-activo), psicópata organizacional.

La víctima, puede ser cualquiera en cualquier momento. La envidia es un motor muy potente. El entorno no se anima a hablar, caen en el síndrome de Solomon, y ASCH teoría de querer encajar en el entorno.

Hizo una breve referencia a los datos de la oficina de asesoramiento sobre la violencia laboral. Por último mencionó el Programa de prevención integral.

Sólo nombró el Acoso sexual como otro tipo de hostigamiento, por falta de tiempo no pudo desarrollar este tema.

Finalizó afirmando que : “No todos los jefes son psicópatas pero todos los psicópatas quieren ser jefes” .

PAZ MARTORELL



“Marca Personal en el Poder Judicial?”

Abrió su charla brindando el concepto de agua envasada, ¿cuánto es su valor?, mostró la propuesta de la marca Chanel y el precio de reventa de la misma en comparación con cualquier marca del supermercado. Esto fue el disparador para plantear que Todos somos una marca. La marca es un puente.

Preguntó ¿A dónde queremos llegar?, la visión permite lograr el foco, ayuda a tomar decisiones, tiene que estar documentada, debe ser dinámica, tiene que tener un “para que” y una carrera de vida.

La intención es el primer paso para la manifestación, ¿Cómo voy a llegar a ser juez si ni siquiera soy escribiente? Eso no nos tiene que frenar. La visión es según el presente y el pasado. El futuro, es una visión expansiva.

Expuso los cuatro pasos para potenciar la marca personal:

1. ¿Conectarse con el propósito es lo mismo que preguntarse porqué estamos acá? Cosas que suceden en el trabajo y nos hacen sentir emociones. Todos tenemos algo que nos hace únicos. A todos nos gustan las historias, vernos como una historia, contar nuestras habilidades como una historia,
2. Conexión con la gente nos deja enseñanza,
3. IKIGAI los cuatro requisitos,
4. ¿Cuál es la especialidad?: me adueño de un nicho de mercado, y ¿Cómo me voy a especializar?

Las marcas que no están *on*, van a estar *out*. Por ejemplo, Blockbuster.

Hizo hincapié en reclamar el espacio digital con redes sociales, podcast, publicar, slideshare, LinkedIn: poner una foto, mantenerlo actualizado. Ahí va todo en lo que uno se especializa. Tres palabras que me definen, por lo tanto hay que desarrollar las tres palabras. Acerca de: el ikigai, mostró reflexiones, noticias, libros películas y podcast, estudios.

Para finalizar, puso énfasis en NO tener miedo a hacer el ridículo, a que nos juzguen; en la importancia de la marca personal: da visibilidad, construye reputación, genera oportunidades, para ello es muy importante la constancia. Mantener el hábito.

SUSANA MARTA BARRIONUEVO



“Bienestar y salud emocional en las organizaciones judiciales.

Afrontando el estrés de la función judicial. ¿Es posible el bienestar en la tarea judicial? Reflexiones sobre el estrés laboral en el ámbito jurídico. Limitaciones, posibilidades y estrategias”.

La Licenciada abordó la temática del manejo del estrés y la vida saludable en las organizaciones judiciales, compartiendo sus 30 años de experiencia en el Poder Judicial.

Comenzó su exposición preguntando al auditorio si es posible alcanzar el bienestar, seguido de un ejercicio de meditación para crear conciencia. Enfatizó la importancia de recordar las técnicas para enfrentar el estrés.

Exploró los diferentes tipos de bienestar, contraponiéndolos al malestar y discutiendo cómo enfrentarlos. Citó a la OMS al definir la salud, subrayando que no puede haber bienestar completo sin salud. Abordó las dimensiones del bienestar, que incluyen la salud integral y la calidad de vida, destacando que el individuo no existe sin su entorno:

- Dimensión de derechos: el bienestar como un derecho humano.
- Dimensión subjetiva.

Introdujo el concepto de calidad de vida como opuesto al sufrimiento físico o psíquico durante el trabajo, y cómo la tarea puede generar resistencia. Hizo hincapié en que evaluamos nuestra experiencia según cómo manejamos el sufrimiento, que siempre estará presente.

Remarcó la importancia de la prevención y el apoyo a aquellos afectados por mobbing y estrés laboral. Subrayó que la percepción del estrés es subjetiva y propuso fortalecer los recursos personales y organizacionales.

Hizo referencia al libro "La sociedad del cansancio" de Byung-Chul Han, que analiza el agotamiento físico y emocional en la sociedad contemporánea, incluyendo el trabajo.

Abordó el desafío que enfrenta el Poder Judicial y la necesidad de implementar programas de capacitación, no temer al cambio, y priorizar la prevención de riesgos y el cuidado integral de la salud. Propuso aplicar estrategias de psicología cognitiva, técnicas

de resolución de problemas, meditación, relajación, inteligencia emocional y búsqueda de sentido.

Finalmente, concluyó preguntando si el bienestar es una decisión personal, a lo que respondió con un rotundo "¡Sí!".

Cerró su conferencia con una viñeta de Mafalda.



la llave de la felicidad

MARIO DANIEL ADARO



“La Innovación como un modelo necesario para nuestras organizaciones”

Su exposición arrancó en el fondo del salón, parado arriba de una silla, como quien quiere dar un claro mensaje: hay que hacer las cosas diferentes para obtener resultados distintos.

Contó la experiencia cuando se realizó una encuesta sobre la justicia, y no se obtuvieron buenos resultados sobre la confianza en la justicia. Surge el interrogante ¿Porque cambiar?, Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo; ¿Porque innovar? Hay que hacer cosas distintas.

Innovar no es sólo hacer algo nuevo, sino hacer algo que genere valor, es tener impacto; es jugar, es creatividad, hacer. Dio el ejemplo de la creación de la valija con ruedas en 1987, ya existía la valija y había ruedas.

Nuestro ecosistema se debe transformar en una cultura de la innovación. Mostró el ejemplo del JAZMIN: compro un jazmín y después se seca porque no están dadas las mismas condiciones del vivero. Hay que generar climas de cambios. La innovación nos involucra a todos.

Matar buenas ideas puede matar el futuro. Mostró un Video sobre el surgimiento de la rueda: <https://www.youtube.com/watch?v=-J4tPLjco0E>.

Los cambios traen riesgos, tenemos una cultura neandertal, existe un sesgo al pensar “ya tengo la rueda, ¿cuándo me consultaron que necesitaba la rueda?”, consideramos que hay imposición de modelos.

Después realizó una dinámica grupal: ¿Cómo te sentís en procesos de cambios?

Nos interpeló a pensarnos como parte de una *Cultura hacker*, se aprende haciendo. Ensayo y error, buscar el error y estar atrás. En un equipo de hackers lidera el que sabe. Luego hizo alusión a Scaloni como referente de liderazgo, con un equipo horizontal y con un propósito.

No podemos perder de vista la contextualidad y liderazgo. Propuso ver la película “La sociedad de la nieve”, y ver qué paso con el líder en la cancha y en la adversidad. Existe un liderazgo líquido, es bueno tener un líder en cada contexto, en cada momento.

Si no se cambia, se pierde el liderazgo del equipo. Lidera el que sabe en el momento que sabe, los liderazgos poder ser móviles.

Propuso otra dinámica grupal, con la máscara de hacker para decir *“Algo que te inspire”*. También se puede fracasar y, hay que hacer pequeñas cosas para que el costo del fracaso no sea tan alto.

Entre los muchos mensajes que dejó, dijo que es necesario crear organizaciones que posean el ambiente propicio para innovar y construir redes distintas.

Como cierre compartió un fragmento del documental *“La gran noche del Pop”*, que muestra la historia detrás de la grabación del tema *“We are the world”*. De esta manera mostró cómo se puede motivar a un grupo a hacer algo extraordinario y dejar los egos de lado para lograrlo, teniendo un buen líder y un propósito definido. Resaltó la frase puesta en la puerta del estudio de grabación: *“Deja tu ego en la puerta”*

Más allá de las críticas que él mismo hace sobre el Poder Judicial, Adaro afirmó que es posible cambiarlo, emocionado hasta las lágrimas y con todo el auditorio de pie, lo vio aún más posible.

GABRIEL SILVANO AGUSTÍN LONGHIN CANO



“Modernización de la Justicia y Oficina de Gestión Judicial”

Abordó los desafíos que presenta la implementación de las Oficinas de Gestión Judicial (OGJ) a nivel laboral, enfatizando que estas oficinas deben ser prácticas y no restar poder a los jueces. Destacó la importancia del juicio por jurados para recuperar la empatía y hacer comprensible la complejidad y la presión de dictar sentencias. También mencionó la necesidad de innovar para mejorar la comunicación con los justiciables, promoviendo el diálogo continuo con los jueces y aceptando el fracaso como parte del aprendizaje.

Subrayó la importancia de compartir experiencias, destacando el impacto positivo en la Oficina Judicial de Mendoza. Hizo referencia a los desafíos procesales al migrar a un sistema digital con la implementación de OGJ, comparándolo con la anterior gestión de expedientes en papel.

Argumentó que las OGJ representan un desafío administrativo estructural y planteó la pregunta de si la oficina judicial es un nuevo jefe, reconociendo la resistencia inicial al cambio. Enfatizó que la tensión forma parte del trabajo, pero que no debe personalizarse.

Abordó el tema del juicio por jurados como una herramienta para humanizar el Poder Judicial y mejorar el servicio para los justiciables. Reflexionó sobre la importancia de la puntualidad en la resolución de conflictos y la gestión eficiente del tiempo judicial y de los justiciables.

Propuso una reestructuración innovadora que incluya la integración de tecnología y la adaptación a la realidad local. Destacó la importancia de compartir experiencias y realizar encuentros para mantener el diálogo y romper con la verticalidad. Citó a Bidart Campos al enfatizar la coordinación tanto vertical como horizontalmente, buscando equilibrar el trabajo interno y externo del poder judicial.

Ofreció ideas sobre el análisis de datos para mejorar la logística y la gestión de datos en Mendoza, como analizar el padrón electoral para notificaciones ágiles y eficientes.

Concluyó señalando algunos desafíos futuros relacionados con el capital humano, la redefinición del rol del funcionario judicial y el liderazgo de equipos. Subrayó

la importancia de la innovación continua y el manejo constructivo del cambio, fomentando una cultura donde el fracaso sea visto como parte del proceso de aprendizaje.

ALEJANDRO SHERRIFF



“Gestión de cambio en el ámbito del Poder Judicial”

Se centró en las competencias conversacionales, enfatizando que "somos las conversaciones que tenemos y las que no". Afirmó la importancia de evitar juicios precipitados, fundamentar opiniones y alertar cuando estamos a punto de juzgar, lo cual mejora significativamente la comunicación.

También mencionó la estrategia PERMA como anclaje para el bienestar laboral. En un mundo cambiante y donde el trabajo evoluciona rápidamente, las competencias conversacionales son cruciales. Nuestros mundos operativos son redes de conversaciones, tanto internas como externas.

Mostró un video sobre el conflicto en Chile para ilustrar el impacto del lenguaje y el poder generativo del mismo para modificar la percepción y las opiniones sobre un tema. Destacó la importancia de tener distinciones claras para ser precisos en las conversaciones y ser efectivos tanto interna como externamente.

Explicó las afirmaciones como actos del habla que se diferencian de las inferencias, que son parte de nuestro modelo mental para ver el mundo. Subrayó la necesidad de ser conscientes de nuestras inferencias y conectar con la realidad. Proyectó un video que mostró la falta de conversación pública efectiva.

Abordó la naturaleza de los juicios, que son opiniones sobre lo que nos rodea, incluyendo nuestras propias percepciones. Hizo hincapié en la importancia de evitar juicios precipitados, fundamentar nuestras opiniones y buscar afirmaciones respaldadas por datos.

Finalmente, propuso una dinámica para evaluar el nivel conversacional en tres tipos de conversaciones, destacando la importancia de generar ambientes enriquecedores y coordinados para que las interacciones sean más efectivas y productivas.

MARCO ROSSI



“Justicia algorítmica: redacción de sentencias definitivas con IA Generativa”

Explicó por qué debemos ver en la Inteligencia Artificial una herramienta para multiplicar las capacidades y no un enemigo. Debemos capacitarnos para tener en la IA un aliado y saber que utilizar el Chat GPT para agilizar nuestro trabajo no reemplaza el aporte que realiza nuestra experiencia, nuestro conocimiento, nuestra empatía.

Hizo hincapié en despertar capacidades. La IA no es Google, El *qué* es lo teórico, y lo técnico es el *cómo*. La tecnología es el medio para el *qué* y el *cómo*. Todos sabemos que hay que comunicarse mejor, el *cómo* es internet.

Expuso sobre el caso de la provincia de Tucumán donde coexisten tres sistemas de comunicación distintos. El expediente es un tipo de tecnología. Hay que conquistar la web 3.0; y buscar la adaptación a herramientas tecnológicas. Enfatizó en el Mindset, habilidad emocional. Primero, lo que no tiene talento, requiere disciplina. La Inteligencia neutral y artificial, creado o modificado por humanos.

Hay que ver al chat GPT como paradigma, el GPT transformer es una técnica de aprendizaje. El algoritmo es una instrucción IN PUT / OUT PUT “ingresa demanda, sale sentencia”. La IA multiplica capacidades, es un auxiliar de redacción, sirve para analizar y procesar datos.

Hay cosas que se pueden delegar y, otras no: para decidir: Paso 1: introspectivo, porque decido, como decido; Paso 2: adapto el proceso productivo; Paso 3: tomo la decisión. La IA no está para decidir. No hay que descontextualizar los datos; Paso 4: Prompter/ instrucción. Es el modelo para todo. Poner la receta en prompting experto, buscando un resultado preciso. Hay que buscar usuario experto.

Tenemos que saber manejar la IA. Para asegurar una correcta intermediación entre lo humano y el algoritmo, ya que a veces hace determinaciones. Debemos establecer el contexto: Objetivo: ¿qué voy a hacer?, para ello tengo que darle una instrucción concreta: es el INPUT. El OUTPUT define el estilo: Articulación procesal, hechos y normativa, silogismo, información procesada. De este modo vamos a obtener un resultado preciso, seguro y conocido. Volver a estudiar lenguaje.

Y aquí nos exponemos ante una premisa ya conocida: Nadie es imprescindible, más si hay Chat GPT. Ahora tenemos equipo y Chat GPT. En efecto, estamos ¡En equipo y equipados!. Creer en algo rompe cualquier estructura.

CIERRE DEL CONGRESO

La Dra. Bárbara Filgueira, realizó el cierre de las exposiciones. Preguntó a los presentes si estos dos días valieron la pena. La respuesta fue un rotundo sí. Después, compartió con los presentes imágenes de la película “El gran showman”, en el momento que cantan “This is me” (<https://www.youtube.com/watch?v=CjxugyZCfuw>). Ante la evidente emoción de los presentes, repitió un concepto que dio en su Conferencia del primer día: Primero hay que saber quiénes somos para después saber qué tenemos que hacer.

Es crucial para una organización como el Poder Judicial que sus integrantes conozcan su identidad y trabajen desde esa base para ofrecer un servicio de justicia mejorado y efectivo.

Luego, la Dra. Mercedes Hansen, junto con el Comité Evaluador, anunció a los ganadores del concurso de ponencias y entregaron los premios.

Finalmente, la vicepresidenta de FAM, Dra. Gabriela López Arango, felicitó a quienes participaron en la organización de las jornadas y expresó: “Estamos felices con el éxito que ha tenido la temática de este Congreso. Todo el esfuerzo que se hizo”.

CONCLUSIÓN: REFLEXIONES PARA EL FUTURO DEL PODER JUDICIAL

El XVI Congreso Nacional del Secretariado y la Función Judicial ha proporcionado una plataforma valiosa para discutir y reflexionar sobre los desafíos y oportunidades en el ámbito judicial. Durante dos días, hemos explorado una diversidad de temas cruciales que impactan directamente en el funcionamiento y la evolución del Poder Judicial, y la eficacia de la administración de justicia en la actualidad. Desde la reflexión sobre el rol fundamental del secretariado hasta la incorporación de nuevas tecnologías y enfoques innovadores, cada exposición aportó una perspectiva valiosa sobre cómo enfrentar los desafíos actuales y prepararse para un futuro que demanda adaptabilidad y transformación, destacando la importancia de la innovación, el bienestar organizacional y el desarrollo de habilidades blandas en el personal judicial.

Una de las temáticas recurrentes ha sido la necesidad de redefinir y fortalecer el papel del secretario judicial en un contexto cambiante. Se destacó la importancia de la formación continua, no solo en competencias técnicas, sino también en habilidades blandas y liderazgo. Como bien se mencionó, "nadie es tan inteligente como todos juntos", subrayando la importancia de construir equipos colaborativos y efectivos dentro de las instituciones judiciales.

También se resaltó la relevancia de ser proactivos y pasar de la protesta a la propuesta, fomentando la colaboración y el asociacionismo como vías para la transformación. La necesidad de compartir experiencias y mantener un diálogo constante entre los distintos actores del sistema judicial es clave para lograr una verdadera integración y mejora continua.

Asimismo, se abordaron temas vitales como la gestión del estrés y la promoción del bienestar en las organizaciones judiciales. La salud integral de los miembros del Poder Judicial es un requisito previo para un servicio de calidad, y es responsabilidad de las instituciones implementar programas efectivos de prevención de riesgos y apoyo psicológico. La calidad de vida en el trabajo se presenta como un derecho esencial, y su promoción es fundamental para el bienestar de los empleados y funcionarios judiciales.

La creación de las Oficinas de Gestión Judicial (OGJ) representa un avance significativo en este sentido, con el objetivo de optimizar los procesos administrativos y liberar a los jueces de tareas que no son propias de su función. Con las OGJ surge la

necesidad de adaptación a los cambios estructurales y la adopción de nuevas prácticas procesales. Se resaltó la importancia de estos cambios para mejorar la empatía y la comprensión por parte de los ciudadanos.

El impacto de la tecnología, especialmente la inteligencia artificial, fue otro punto central. Se enfatizó que la IA no es un reemplazo del conocimiento humano, sino un aliado poderoso que puede multiplicar nuestras capacidades cuando se utiliza de manera adecuada, favoreciendo la agilización del trabajo, siempre y cuando se mantenga la premisa de que no reemplaza la experiencia, el conocimiento y la empatía humanos. Es fundamental entender que la tecnología debe estar al servicio de la justicia y no al revés, manteniendo siempre el enfoque en el bienestar del justiciable y la mejora continua del servicio judicial.

La innovación fue otro eje decisivo en el Congreso. Innovar no es solo hacer algo nuevo, sino hacer algo que genere valor y tenga un impacto positivo. Es necesario transformar el ecosistema judicial en una cultura de la innovación, promoviendo climas propicios para el cambio y alentando la creatividad y el pensamiento disruptivo. La innovación debe involucrar a todos los miembros de la organización, y se deben crear ambientes que permitan y faciliten este proceso.

Se resaltó la importancia de las competencias conversacionales y la necesidad de mejorar la comunicación interna y externa en el ámbito judicial. La estrategia PERMA y otros enfoques de bienestar laboral fueron presentados como herramientas clave para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. La inteligencia emocional, la gestión de conflictos y la capacidad de liderar en equipos multigeneracionales son habilidades esenciales para el desarrollo personal y profesional de los que formamos el poder judicial.

Finalmente, el Congreso concluyó con una poderosa reflexión sobre la identidad y el propósito dentro del Poder Judicial. Como se destacó, conocer quiénes somos como individuos y como organización es fundamental para definir con claridad qué debemos hacer para mejorar y adaptarnos a los desafíos del futuro.

En resumen, el XVI Congreso Nacional del Secretariado y la Función Judicial ha sido una oportunidad invaluable para compartir experiencias, aprender de expertos y colegas, y establecer un rumbo claro hacia un Poder Judicial más eficiente, inclusivo y centrado en las necesidades de la sociedad. El camino hacia la transformación continua requiere

compromiso, colaboración y una visión compartida de justicia y servicio público. Con un enfoque estratégico y una actitud proactiva, es posible transformar el sistema judicial y brindar un mejor servicio a la sociedad

La emoción y el compromiso demostrados por los participantes del Congreso son un testimonio de que, a pesar de los desafíos, es posible lograr un cambio significativo y positivo en el Poder Judicial. Juntos, podemos seguir construyendo un sistema judicial que no solo responda a las demandas del presente, sino que también sienta las bases para un futuro más justo y equitativo para todos.



AGRADECIMIENTOS

Federación Argentina de la Magistratura y la Función Judicial (FAM)

Suprema Corte de Justicia de Jujuy

Gobierno de la Provincia de Jujuy

Ministerio de Turismo y Cultura de Jujuy

CFI

Municipalidad de San Salvador de Jujuy

Dirección de Turismo de la San Salvador de Jujuy

Revista Quorum