

v

**ANALISIS DE UN JUZGADO
BAJO LA TEORIA
ORGANIZACION Y SU
PLANEACION
ESTRATEGICA.**

Leonisa Isabel González A.

I. ANALISIS ORGANIZACIONAL.

Es para mi un reto al tratar de analizar el Juzgado a mi cargo, desde un punto de vista totalmente ajeno al aspecto jurídico en que se trabaja y según el cual siempre se ha mirado y por consiguiente tratado.

Teniendo en cuenta los principios estudiados en "Teoría de la Organización" este análisis lo haré desde dos ángulos:

A. CULTURAL

B. ORGANIZACIONAL

A. CULTURAL

Mirando éste como la forma común de percibir la "O. Juzgado" y de como se comporta el público de ella, la determinaremos de acuerdo a los siete factores vistos: autonomía, estructura, identidad, apoyo, premios, tolerancia al conflicto y tolerancia al riesgo.

Los individuos (empleados) de la Organización actúan dentro de marcos generales particularizados por quien la gerencia (Juez) siendo poca la AUTONOMIA para actuar, ya que sus comportamientos laborales están encasillados.

ESTRUCTURALMENTE este tipo de Organización tiene un organigrama dispuesto por ley y por lo mismo es regida, no depende de quien la dirige.

No obstante ser una Organización poco autónoma y de estructura rígida su público interno se IDENTIFICA con ella, llegando a establecer lazos afectivos hacia la misma llevándolos a laborar más allá de los requerimientos legales, cuando determinados trabajos así lo demandan. No obstante en términos de APOYO podríamos situarnos en un punto equidistante ya que las relaciones entre el Jefe (Patrono) y sus subalternos no es muy familiar, pero se comparten algunos acontecimientos importantes para cada uno de aquellos, conociéndose sus necesidades y comportamientos individuales.

Se carece sí de premios porque no se dan incentivos por comportamiento ya que la política "PREMIOS" es un evento ajeno a la actividad judicial, más aun puede rayar en los ámbitos penales, amén de que los beneficios económicos son siempre establecidos mediante disposiciones legales, emanadas de personas ajenas a la Organización.

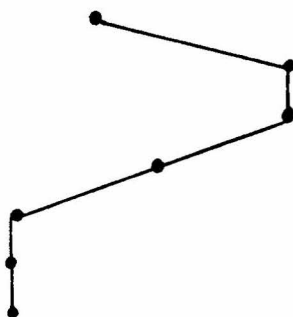
Tampoco existe la "TOLERANCIA AL CONFLICTO" si este lo miramos desde el punto de vista colectivo ya que está prohibido por la Constitución Nacional reduciéndose a "Respetuosas peticiones". A nivel del individuo pueden presentarse algunos conflictos menores que igualmente se someten a disposiciones disciplinarias previamente establecidas por entes diferentes a la Organización y que determinan el comportamiento del patrono (Juez) en tales eventos.

Más inexistente aun es la "TOLERANCIA AL RIESGO" ya que este no existe bajo ningún aspecto, toda vez que el producto que de allí sale (sentencias y autos) es siempre el mismo, contándose con la misma materia prima: demandas.

Graficando el perfil central de mi Organización la veo así:

Autonomía
Estructura
Identidad
Apoyo
Premios
Tolerancia al conflicto
Tolerancia al riesgo.

= - 0 + ++



B. ORGANIZACIONAL

El Juzgado como estructura que es, posee los siguientes elementos:

Una AUTORIDAD que se halla encarnada en la figura del Juez; posee unas NORMAS que en este caso podríamos alternarlas en 2 campos diferentes: generales, comprendidas dentro de las leyes que determinan su funcionamiento y otras particulares establecidas por quien ostenta la dirección del mismo. El trabajo que se ejecuta en él, se encuentra distribuido según el cargo desempeñado, existiendo una ESPECIALIZACION DE FUNCIONES. La COMUNICACION entre la autoridad y los subalternos se hace mediante los denominados "Autos de Cúmplase", siendo entonces una comunicación formalizada en demasía. Y tiene unos objetivos determinados por nuestra Constitución Nacional,

Como Organización esos elementos estructurales se utilizan para cumplir unas FUNCIONES: transformar la información que recibe mediante las demandas y memoriales, en providencias utilizando para ello los RECURSOS humanos, naturales, ideacionales y ambientales, representados respectivamente en los empleados, papelerías, sitio de trabajo, ideas y un ambiente más o menos agradable por los escasos recursos financieros que se obtienen para ello.

Analizaremos más a fondo los elementos AUTORIDAD y OBJETIVOS.

AUTORIDAD :

El Juzgado como toda organización tiene forma piramidal, conformada la cúspide o nivel alto por el Juez, el medio o estratégico por la Secretaría y la base a nivel operativo por los escribientes y el citador.

El juez como autoridad máxima, debe proponer las estrategias a seguir para la eficacia de la organización, que dado el servicio que presta debería ser óptima.

Corresponde al secretario poner en práctica esas estrategias para que los escribientes y citador las lleven a cabo.

Ese gerente (Juez) para el óptimo desarrollo de sus funciones debe relacionarse con el entorno como un buen político, porque de él toma la información necesaria para sopesar sus acciones según los cambios que

aquél presente, lógicamente dentro de unos marcos o parámetros legales, así su labor no estaría aislada y la justicia tendría más visos de ello, de justicia.

Ese contacto con el entorno, le va a permitir actuar como organizador frente a la estructura guiando el desarrollo de la organización asegurándose el concurso pronto y eficiente de su personal, siendo sensible frente a estos para el cumplimiento de los objetivos.

LOS OBJETIVOS

Esta organización como cualquiera otra tiene una finalidad máxima, unos planteamientos teleológicos que se encuentran consignados en nuestra Carta Constitucional "Administrar Justicia" (Art. 58) y hacia ella se encamina toda la actividad judicial.

Esos objetivos finales constitucionales se llevan a cabo mediante la MISION entendiendo por esta la definición del negocio de la Organización, es decir, resolver los litigios planteados.

La determinación de ella nos va a permitir hablar de juzgados laborales, civiles, penales, de menores, de instrucción, toda vez que su misión será la de dirimir conflictos laborales, civiles o comerciales, penales o de menores, mediante sentencia, razón por la que son Organización poco flexibles, restringidas.

Ahora bien, sabemos que desde el punto de vista organizacional, dentro de este mismo sistema capitalista toda organización tiene tres objetivos principales :

SUPERVIVENCIA, UTILIDADES Y CRECIMIENTO

La supervivencia implica la permanencia de la organización en el tiempo. El Juzgado como tal no tiene un fin económico, por lo que su supervivencia en estos términos no se ve amenazada, más sin embargo si corre peligro de desaparecer por una reorganización administrativa o por falta de demandas que a su vez implicaría aquella, es decir, no recibir su materia prima (demandas y memoriales) lo que también es poco probable si miramos la ubicación geográfica del mismo: una ciudad que todos los días tiende a crecer más y por ello demanda más ocupación laboral, origen de los conflictos del trabajo que determinan el producto de la Organización.

No obstante que su supervivencia está asegurada, ella elabora un producto: providencias, constituidas por las sentencias y autos que salen al mercado que podríamos llamar jurídico, en donde va a ser valorado y considerado según su calidad, pudiendo influir más o menos en ese público determinando así un mayor o menor mercado.

Ahora bien, este producto no cumple un ciclo de vida, toda vez que no está sujeto a una demanda de mercado traducida en términos económicos (demanda y oferta).

Esta organización tampoco produce utilidades si la miramos en términos económicos, pero jurídicamente podemos hablar de utilidades como sinónimo del rendimiento del Despacho, traducido en providencias rápidas y de calidad que redundarán en beneficio de la sociedad, de ahí que se justifiquen estrategias de refuerzo y acción política tendientes a obtener aquél objetivo final: "administrar justicia" pronta y cumplidamente.

Estrategias que se traducirían en un mayor número de providencias, sin descuidar su fondo y mayor atención a los públicos externos, así como ejercer una mayor presión, como tercer poder que somos, presionando para tener independencia económica, presupuesto propio.

En cuanto al tercer objeto principal: El crecimiento: Podríamos hablar de él en términos absolutos y en términos relativos; esto es cuanto creció el juzgado en un período alternado, es decir, cuántas providencias demás produjo o dicho de otro modo, cuántos procesos tramitó hasta su finalización, cuántas actuaciones extraprocesales, demás atendió. Y también como creció en comparación con otros juzgados de los mismos lineamientos, es decir, partiendo de un mismo volumen de procesos repartidos, cuántos se evacuaron por ellos en un período determinado, cuántas diligencias extraproceso llevaron a cabo.

Hasta acá una visión del Juzgado como organización pero si cuando hablamos de esta también hablamos de sistema, podemos entrar a mirarlo desde este punto de vista y referimos a él como tal, cuyas propiedades son:

LA APERTURA :

El Juzgado es una organización abierta y como tal tiene canales de entrada y canales de salida; mediante ellas se relaciona con el entorno quien

le envía información mediante demandas y memoriales, procesándolas para devolverlas al entorno mediante providencias (autos y sentencias) que van haciendo jurisprudencia que en el tiempo va determinando comportamientos en ese entorno.

LA VIABILIDAD

Utilizando esos canales de salida el Juzgado va al entorno y toma información (jurisprudencia, doctrinas) que utiliza para transformar la que recibe y así llevarla nuevamente a aquél.

LA SINERGIA

El juzgado está formado por un conjunto de elementos humanos interrelacionados e interactuantes según unas pautas, conformando una Organización diferente a la suma de sus componentes.

ENTRIOPIA

Pero como sistema tiende a desorganizarse si no tiene una directriz que esté determinando esas pautas de comportamiento para que marche como un todo. Directriz que está encaminada por el Juez, que en tal calidad debe ir al entorno para traer energía de este (información) y así alimentar la Organización.

COMPLEJIDAD

Pero como Organización es compleja. Complejidad que se mide por la variedad en sus elementos y en las relaciones y por su comportamiento no lineal, como que se maneja en volumen apreciable, procesos que involucran cada uno de ellos, diversidad de relaciones que generan comportamientos muy diferentes aun ante situaciones semejantes.

B. PLANEACION ESTRATEGICA EN LOS JUZGADOS LABORALES **Dra. María Cecilia Ortiz M.**

I. MISION

Nuestra constitución Nacional establece en su art. 58 que: *"La Corte Suprema de Justicia, los Tribunales Superiores del distrito y demás tribunales y juzgados que establezca la Ley, administran justicia.*

"La justicia es un servicio público a cargo de la Nación".

Tenemos pues que la misión de los juzgados está establecida en forma clara y precisa: Administrar justicia en forma gratuita, utilizando para ello las normas legales que en el campo que nos compete serán las del orden laboral, que dentro de la misión general está la específica de :

"Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social". (Art. 1o. Decreto 2663 de 1950).

Cuando tales relaciones entran en conflicto, habrá entonces que acudir ante la justicia laboral para que se dirima éste mediante un procedimiento previamente establecido (Decreto 2157-1948), procedimiento que será ordinario o especial.

El primero a su vez comprende dos trámites: De única instancia o de primera instancia. Y el segundo: El juicio Ejecutivo, el fuero sindical y los permisos menores.

Cada uno de estos procedimientos tienen su forma particular de desarrollarse o más técnicamente, de ejecutarse, pero todos tienen un trámite inicial común: Presentación de la demanda a reparto, admitirla y notificarla, diversificándose ahora sí la actuación, veamos:

PROCESO DE UNICA INSTANCIA: Notificada la demanda se dicta un auto fijando audiencia de conciliación, trámite y juzgamiento, lo que en teoría permite hablar de una sola audiencia, pero en la práctica puede superar el número de las establecidas para los de primera instancia.

En el PROCESO de PRIMERA INSTANCIA se dicta auto señalando fecha para la audiencia de conciliación y primera de trámite, en esta se fija para segunda y así sucesivamente hasta un máximo de cuatro audiencias y la de juzgamiento.

EN EL PROCESO EJECUTIVO LABORAL: Sólo se dicta mandamiento de pago y se resuelven excepciones mediante auto interlocutorio, si se proponen oportunamente. Puede presentarse igualmente incidente de embargo, el que implica una audiencia para resolver, pero ésta al igual que el proceso de única instancia puede prorrogarse También puede presentarse el remate de los bienes embargados.

EL FUERO SINDICAL: Debe tramitarse en una sola audiencia, pero de no ser posible dictar inmediatamente sentencia, se señala otra audiencia para su pronunciamiento.

Ahora bien, cada uno de estos trámites tienen un plazo perentorio para su realización, veamos :

PROCESO DE UNICA INSTANCIA:

Admitida la demanda, se señala día y hora para que el demandado comparezca a contestarla, en esta fecha el juez dirá a las partes y propondrá la conciliación. Se practicarán pruebas y una vez cerrado el debate probatorio, dictará sentencia. Es decir, que el procedimiento debe evacuar-se en una sola audiencia, ésto es, en un solo día.

PROCESO DE PRIMERA INSTANCIA

El demandado dispone de seis (6) días contados a partir del siguiente a la notificación para contestar. Dentro de las 24 horas siguientes a la contestación de la demanda, o al día siguiente, cuando no se responde, se debe señalar fecha y hora para audiencia pública de conciliación y primera de trámite, por si aquella no se lleva a cabo. En ésta se decretan las pruebas conducentes y necesarias y se señala para nueva audiencia de trámite que ha de celebrarse dentro de los 5 días siguientes. Las audiencias de trámite no pueden superar el número de cuatro, debiendo señalarse para el día o los días inmediatos.

En la cuarta audiencia como máximo, se cierra el debate probatorio y acto seguido, se señala para audiencia de juzgamiento dentro de los 10 días siguientes.

Si se diera estricto cumplimiento a estos plazos, un proceso ordinario se estaría tramitando en 25 días hábiles, la primera instancia.

PROCESO EJECUTIVO.

Se dicta el mandamiento de pago, que a su vez comprende las medidas preventivas si éstas se solicitan. Notificado y vencido el término sin excepcionar, se liquida el proceso y se procede a su pago, bien sea entregando dineros si éstos fueron recaudados o rematando bienes si hubo embargos de ellos.

En este caso deben transcurrir tres días desde el mandamiento de pago, para que quede ejecutoriado y seis (6) días más para proceder al remate de bienes muebles e inmuebles, pero este último plazo sólo puede empezarse a contar una vez avaluados los bienes, ya que ello es requisito para la elaboración del cartel. No existiendo término establecido para esto.

Si se presentan incidentes, el excepcionante debe presentar las pruebas en que se funde y el juez fallará de plano, pero a su vez puede solicitar el demandante audiencia para contraprobar, la que solo deberá ejecutarse dentro de los cinco días siguientes

Si no se presenta ningún incidente, el proceso ejecutivo se estaría cumpliendo en 9 días hábiles, considerando que hay que hacer la liquidación del proceso mediante auto que a su vez queda ejecutoriado a los tres días siguientes de su notificación, al cabo de los cuales se dicta un auto aprobando ésta y ordenando archivo.

Cuando se presentan incidentes de excepciones o de desembargo, queda más difícil determinar el número de días que se necesitarían para tramitar el proceso.

FUERO SINDICAL

Si la acción es propuesta por el patrono, debe admitirse dentro de las 24 horas siguientes y citar a las partes para audiencia que debe celebrarse dentro de los cinco días siguientes, audiencia que es de conciliación trámite y juzgamiento. Si no se puede fallar allí se citará para nueva audiencia dentro de los dos días siguientes. Se estaría terminando el proceso en ocho días hábiles. En caso de que no concurran las partes, el trámite se haría en 6 días.

Si la acción es de reintegro, se debe cumplir en el mismo término señalado para el caso anterior.

II. RECURSOS

Ahora bien, para el cumplimiento de estos trámites, veamos con qué recursos cuenta un juzgado del orden laboral de cabecera de distrito.

1. Como puede verse, los distintos procedimientos tienen un trámite expedito así:

El de única instancia debería cumplirse en un día; el de primera instancia en 25 días; el de fuero sindical en 6 días y el ejecutivo, en términos generales, en 9 días.

2. También cuenta el procedimiento con dos figuras jurídicas que lo pueden agilizar aún más :

La conciliación y la contumaria.

Mediante la primera puede darse por finalizado el proceso en cualquier etapa; de ocurrir ella se ahorraría el trámite faltante. Por ello el juez con las facultades que tiene, debería propiciarla.

Por medio de la segunda, si bien no se finaliza el proceso, si es una figura eficaz para la agilización de los distintos procedimientos, sancionándose con ello el desinterés de las partes, toda vez que su aplicación conlleva el cerrar el debate probatorio y proferir sentencia.

Recursos Humanos.

Cuenta cada juzgado laboral con el siguiente personal: Juez, secretario, sustanciador, oficial mayor, escribiente primero, escribiente segundo y citador.

Recursos Materiales

Se cuenta con una partida presupuestal asignada para papelería de \$ 10.000.00 mensuales con la que se debe cubrir el consumo del papel, cinta, lápices, lapiceros, etc.; libros; sostenimiento en máquinas de escribir mecánicas; escritorios; sillas; archivadores y estanterías; todo ello ubicado dentro de un local, no el más apropiado para el caso.

III. FUNCION OPERATIVA.

Para llevar a cabo la tramitación procesal antes descrita deben realizarse las siguientes operaciones :

Entrado el proceso debe radicarse, ésto es señalarle un número, llevarlo al libro índice. En lo sucesivo aquel se seguirá conociendo con dicho número. Luego se le abre folio en el libro radicador, en donde se asentará la actuación surtida, para proseguir con el trámite señalado anteriormente de acuerdo a la clase de proceso.

La continuación del trámite implica la admisión de la demanda mediante un auto, la citación al demandado y el señalamiento de audiencias, las que se asientan en el denominado libro de audiencias, en el cual se lleva la programación de todas las audiencias señaladas en los distintos procesos, por día y por hora. Para la recepción de las pruebas se elaboran oficios, exhortos y expedición de citas a los testigos.

Amén de lo anterior se expiden órdenes de consignación a fin de que pongan a disposición del juzgado los dineros recaudados como objetivo final de los procesos a través del banco Popular, implicando ello la apertura del libro de Bancos y su asiento contable. El original de la consignación es remitido por el Banco al juzgado en donde se anota en el libro de títulos y se archiva, anotación que igualmente se debe llevar al respectivo expediente.

Una vez ejecutoriada la sentencia se procede a liquidar el proceso, operación que implica la cuantificación del mismo considerando las condenas y las costas.

Se cumplen en los despachos judiciales otras actuaciones extraprocesos, a saber: Conciliaciones, declaraciones, comisiones, y correspondencia en general; de estas sólo a las comisiones se les lleva historial en el libro respectivo.

Los juzgados deben llevar una estadística de cada proceso en formatos que suministra el DANE a quién se le remite mensualmente. Además debe elaborarse otra bimensual sobre todo el movimiento del juzgado, la actuación diaria del despacho judicial debe consignarse en los estados, que se fijan en un lugar visible de éste, surtiéndose así una de las formas de notificación.

Se lleva un archivo de exhortos, oficios, procesos, conciliaciones, sentencias y correspondencia en general.

IV. OPORTUNIDADES

1. Espectativas por las reformas laborales que se encuentran en curso en el Congreso o que son debatidas en foros nacionales siendo el principal la propuesta de la implantación del salario integral y la reforma del Código de Procedimiento Laboral.

2. Creación de juzgados laborales del circuito, decreto que está a la firma presidencial.
3. Autonomía presupuestal para la rama judicial.
4. La sistematización que ya está operando en algunos niveles.
5. Creación de juzgados laborales del Orden Municipal.

V. AMENAZAS

1. Monopolio en el ejercicio profesional en el campo laboral. El 80% de los procesos laborales son llevados por unos pocos abogados.
2. Crisis económica.
3. Querer manipular el reparto, mediante artimañas tales como presentación de una demanda con varias copias o escogencia de juzgado para determinar tipo de procesos.
4. Incremento de los procesos en determinados distritos debido a la facultad discrecional del demandante para escoger el juez competente.
5. Presentación de demandas en serie (varios trabajadores contra un mismo patrono).
6. Falta de colaboración de los patronos en la recepción de testimonios, cuando los testigos son sus empleados.
7. El desinterés de algunos demandantes (trabajadores) para colaborar en el trámite del proceso.
8. Abuso del derecho por parte del trabajador al entablar demandas sin fundamento.
9. La propuesta para que los jueces sean elegidos por voto popular.
10. Creciente índice de inseguridad que influye en la autonomía decisional del juez.

VI. FORTALEZAS.

1. No sometimiento a una tarifa legal probatoria. Libre formación del convencimiento.
2. Celeridad en la Rama Laboral en comparación con la Penal y la Civil.
3. Los procesos laborales siempre se finalizan.
4. En cuanto a las pruebas: Libertad probatoria. Decreto oficioso de pruebas. Rechazo de pruebas y diligencias inconducentes, improcedentes e ineficaces.
5. Normativamente se establece la rapidez en el trámite.
6. Facultad de impulsar de oficio el proceso y del uso de sus poderes para evitar dilaciones.
7. Imparcialidad en el reparto.
8. Existencia de figuras jurídicas tales como la conciliación y la conmutancia.
9. Pulcritud, honradez y altura en el ejercicio profesional tanto del abogado como del Juez.
10. Buena imagen externa.

VII. DEBILIDADES.

1. Deficiente capacitación en el personal a nivel de jueces y subalternos.
2. No existe división en el campo laboral en juzgados municipales y circuitos.
3. Ausencia en la asignación de funciones en el personal subalterno.
4. Vinculación de personal sin unos conocimientos básicos tanto jurídicos como técnicos.

5. La pérdida de tiempo en la iniciación de las diligencias judiciales por la aplicación indebida de la denominada hora judicial.
6. La formalidad en el trámite que se ve alterada por el aplazamiento de audiencias.
7. Ausencia del presupuesto propio.
8. Carencia de autonomía en el manejo de asignaciones presupuestales. La exiguidad en las mismas.
9. Mala distribución de algunos circuitos laborales y ausencia de creaciones.
10. Mala distribución en la asignación de gastos de papelería para los juzgados, no se considera el volumen en el trabajo.
11. La no condena en costas para el trabajador.
12. La ausencia de la figura jurídica "Acumulación de procesos o demandas".
13. La ausencia de estímulos.
14. Ausencia de comunicación interna y externa.
15. Atrazo tecnológico.

VIII. OBJETIVOS.

1. Rapidez en el trámite tendiente a obtener el cumplimiento de los términos legales dentro de los procesos.
2. Mejorar la calidad en la prestación de servicios y procesos operativos.
3. Aumentar la eficiencia.
4. Sostener y aumentar la buena imagen de los juzgados laborales.

IX. ESTRATEGIAS.

A. ADMINISTRATIVAS.

1. Programación dentro de los plazos legales de las fechas en que deben celebrarse las audiencias (Trámite y Juzgamiento), al momento de señalar la de conciliación y primera de trámite. Permitir su alteración solo mediante causa justificada.
2. Publicidad de la programación, para que las partes interesadas tengan conocimiento anticipado de ello.
3. Como reflejo de la programación anterior, se debe lograr un equilibrio entre los procesos que ingresan por reparto y los que se finalizan.
4. Propiciar la conciliación y hacer uso de la contumacia como forma de agilizar el trámite procesal.
5. Iniciar las diligencias judiciales a la hora señalada. Se pretende con esta política erradicar la aplicación indebida de la norma y economizar como mínimo un promedio de cuatro horas diarias.
6. Promover reuniones de los Jueces con los Magistrados de la sala laboral; de los Jueces entre sí; y con los abogados litigantes de este campo, para intercambiar ideas operativas y jurídicas con el fin de mejorar la administración de la justicia laboral.
7. Propiciar foros y comunicación permanente en la comisión séptima de Senado y Cámara, para mantener intercambio de información sobre la problemática laboral y proyectos de la Ley relacionados con el campo social y el ramo laboral.
8. Actuar como medio de presión para propiciar la autonomía e incremento presupuestal a nivel de la Rama Jurisdiccional en general y de los juzgados en particular.
9. Establecer consuetudinariamente, con fundamentos jurídicos, la condena en costas para el trabajador que demanda sin fundamento o que abandona el proceso sin causa.

10. Utilizar los apremios legales, para evitar el entorpecimiento en la recepción de pruebas y en general en el trámite de los procesos, contra patrones y terceros.
11. Establecer políticas claras y precisas sobre la ejecución del reparto, de suerte que el mismo proceso siempre corresponda al mismo juzgado. Se pretende evitar la dispersidad de demandas y por consiguiente el aumento de trabajo.
12. Implantar e implementar la tecnología existente en la recepción de las audiencias e inspecciones judiciales.
13. Disminuir el volumen de demandas presentadas y paralizadas, propiciando la notificación de las mismas.
14. Estructurar mecanismos que permitan detectar fallas en el funcionamiento de los juzgados mediante un control permanente.
15. Diagnóstico y atención individualizada a los juzgados, consultando sus debilidades y potencialidades con el fin de establecer planes de acción y metas acordes con dicho análisis.

B. DE PERSONAL.

1. Asignar funciones a los subalternos. Implantar e implementar un Manual de funciones.
2. Coordinar con la Escuela Judicial la escogencia de personal nuevo, capacitado jurídica y técnicamente.
3. Propiciar y coordinar con la Escuela Judicial, a través de la ESAP, SENA y otras instituciones afines, la capacitación continua y a niveles cada vez mayores del personal subalterno.
4. Programar con el personal subalterno reuniones, por lo menos una vez al mes, para obtener inquietudes de éstos y propiciar correctivos que propendan por la buena marcha del juzgado.
5. Capacitación del juez en forma integral que le permita estar al día en los últimos conceptos jurídicos y en el manejo del despacho como una organización, del que es su cabeza visible.

6. Propiciar la organización del juzgado con miras a la sistematización e implantación de nueva tecnología.
7. Elaborar y consolidar un sistema de evaluación de desempeño y proyección del recurso humano en el juzgado.

X. BIBLIOGRAFIA.

Constitución Nacional de Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo.

Código Procesal de Trabajo.

Código de Procedimiento Civil.

Mc. Nichols, Thomas J., *"Política Empresarial"*. Editorial McGraw-Hill. Bogotá, 1985.

Ackoff, Russell. *"Un concepto de Planeación de Empresas"*. Editorial Limusa, México, 1982.

Steiner, George A., *"Planeación Estratégica" Lo que todo Director debe saber"*. Compañía Editorial Continental, México, 1987.

Sallenave, JEAN-Paul, *"Gerencia y Planeación Estratégica"*. Editorial Norma, Bogotá, 1985.

Ohmae, Kenichi, *"La mente de la Estrategia"*, Editorial McGraw- Hill. México, 1985.