

NEUROLIDERAZGO VISIONARIO DE LA GERENCIA EN EL PODER JUDICIAL EN EL CONTEXTO VENEZOLANO

Autor: Javier Olivar
olivarjavier083@gmail.com

RESUMEN

La intencionalidad del avance investigativo fue el aporte de nuevos conocimientos sobre el neuroliderazgo como herramienta para transformar la efectividad del trabajo en la gerencia. Así, el neuroliderazgo se involucra con la comprensión en el funcionamiento del cerebro, y en este caso, se vincula con la base neuronal del gerente, al entender el desempeño como persona, la forma de relacionarse, manejar su equipo de trabajo, analizando factores emocionales e intelectuales para la gestión y toma de decisiones. Todos estos elementos motivan la construcción de este ensayo que tiene como propósito un aporte teórico del neuroliderazgo visionario en la gerencia del Poder Judicial. El enfoque se apega al paradigma cualitativo-interpretativo, a través del método fenomenológico apoyado en la hermenéutica, sustentado por Martínez (2014), lo que va permitir develar, conocer, interpretar comprender y construir el conocimiento empírico y epistémico. El escenario es el Poder Judicial en el municipio Barinas, para lo cual se seleccionarán tres (3) tres coordinadores como informantes clave. Las técnicas de análisis para el procesamiento de la información estarán representadas por la estructuración, la contrastación, la triangulación y la teorización, el proceso de análisis de información, será a través de cuadros que permiten sus respectivos análisis, interpretación y matrices donde se analicen las categorías y subcategorías que develaran los hallazgos. Para el caso, la compostura epistémica del conocimiento científico se muestra un breve aporte teórico del Neuroliderazgo visionario y la gerencia.

PALABRAS CLAVE:

Neuroliderazgo, proyección transcompleja, gerencia, organizaciones judiciales.

VISIONARY NEUROLEADERSHIP OF MANAGEMENT IN THE JUDICIARY IN THE VENEZUELAN CONTEXT

Author: Javier Olivar

olivarjavier083@gmail.com

ABSTRACT

The intention of the research progress was the contribution of new knowledge on neuroleadership as a tool to transform the effectiveness of work in management. Thus, neuroleadership is involved with the understanding of the functioning of the brain, and in this case, it is linked to the neural basis of the manager, to understand the performance as a person, the way of relating, managing his work team, analyzing emotional and intellectual factors for management and decision making. All these elements motivate the construction of this essay that has as its purpose a theoretical contribution of visionary neuroleadership in the management of the Judiciary. The approach adheres to the qualitative-interpretative paradigm, through the phenomenological method supported by hermeneutics, supported by Martínez (2014), which will allow to unveil, know, interpret, understand and build empirical and epistemic knowledge. The scenario is the Judicial Power in the municipality of Barinas, for which three (3) coordinators will be selected as key informants. The analysis techniques for the processing of information will be represented by structuring, contrasting, triangulation and theorization, the process of information analysis will be through tables that allow their respective analysis, interpretation and matrices where the categories and subcategories that will reveal the findings will be analyzed. In this case, the epistemic composition of scientific knowledge shows a brief theoretical contribution of visionary neuroleadership and management.

KEYWORDS: Neuroleadership, transcomplex projection, management, judicial organizations.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones buscan cada vez más implementar en los líderes de hoy el neuroliderazgo siendo un tema innovador, que promete hacer cambios en las organizaciones. No es el futuro es el presente, es una forma de relacionarse entre los seres humanos que cuenta con diferentes elementos que buscan el crecimiento y desarrollo de los gerentes junto con sus colaboradores, de tal forma que constituye para el gerente de hoy conocimiento, destrezas y una forma más eficaz de realizar sus tareas.

Consecuentemente, el neuroliderazgo se ha considerado como una disciplina de saber propio, fundamental para la comprensión del cerebro de los líderes en la época postmoderna, frente a autores como Arana y Dispenza (2016) se enfocan “en conocimientos y emociones que se articulan para la toma de decisiones, habilidades para solucionar conflictos, la dirección de grupos de trabajo, el autoaprendizaje y el aprendizaje gerencial, lo que respecta a procesos creativos y motivacionales” (p.55). En lo expuesto

por los autores se observan una serie de elementos, acciones, emociones o habilidades que deben ser recurrentes en los gerentes con capacidades para el liderazgo.

Por tanto, el neuroliderazgo en las organizaciones, tanto públicas como privadas, según la opinión de Cadena (2016) tiene como enfoque los factores intelectuales y emocionales, relacionados con la toma de decisiones. Además, está relacionado con la capacidad de las personas se vincula para resolver problemas, la gestión de equipos de trabajo, el aprendizaje, la motivación, la creatividad y la innovación, aspectos organizacionales como son los estilos de liderazgo, la gestión del cambio y las recompensas.

Desde esta perspectiva, en los efectos de su abordaje el neuroliderazgo ha sido objeto de diversos estudios, tal como la investigación de Álvarez (2017), quien desarrolló sus características transformacionales en términos de estimulación intelectual, en ese mismo párrafo dice estas ideas, pudieran contribuir con la acción gerencial de un

juez, frente al desafío del ejercicio eficaz haciendo uso del cerebro a través de los procesos cerebrales que explican la conducta (desempeño), la toma de decisiones, la motivación, la inteligencia emocional, base a la comprensión del funcionamiento del cerebro que aporta la neurociencia.

Cabe también destacar, que el neuroliderazgo en diversas organizaciones se encuentran insertado en la sociedad del conocimiento, para poder establecer parámetros alrededor de aspectos como objetivos, metas, propósitos y humanos, requiriendo aun de herramientas concretas que permitan un líder idóneo para desempeñar con éxito la responsabilidad gerencial de dirigir una organización.

De todo lo expresado anteriormente, según Molero y Ruch (2016) comentan “que la dinámica emergente exige del gerente una preparación de excelencia acorde con los nuevos modelos gerenciales enfocados hacia una nueva concepción de las organizaciones en

que lo humano es el eje de la gestión” (p.21). Por eso, las organizaciones ya no sólo se centran en la búsqueda de beneficios económicos, sino también en lograr al ser humano desde una perspectiva integral, acorde con una configuración en tres dimensiones: lo intelectual, lo espiritual y lo emocional. Esta nueva convicción, concibe a la organización como un sistema vivo cuya misión gerencial se fundamenta en la realización humana y profesional de sus integrantes.

Partiendo de lo anterior, se puede apreciar que toda organización es susceptible de ser gerenciada. Por eso, según Monsalve (2017) considera que la idea de una gerencia visionaria en el escenario judicial, permite que la organización se adapte a los cambios constantes, tanto interno como externo, producto de una sociedad en constante transformación. Por eso, es necesario reivindicar la gerencia en el ámbito judicial a partir de una visión que responda a la gestión de conocimiento, el liderazgo, estilos gerenciales, toma de decisiones, el

empoderamiento, el desarrollo organizacional, entre otros desde la renovación, ágil, dinámica de la organización.

Ello se fundamenta en la idea de Flores (2016) que identifica en Venezuela la demanda de bienes, servicios y obras realizadas por las administraciones públicas, como lo que ha de repercutir en la estructura económica del país, de allí la necesidad que los organismos públicos de invertir el capital intelectual, para cumplir con algunas de sus obligaciones, lo cual debe estar reguladas por un cuerpo normativo; en tal sentido, el Poder Judicial venezolano, comprende el personal del Estado que permite la organización de la equidad a través del uso de leyes.

En esta línea, el Estado como ente institucional, es encargado de resolver la demanda al garantizar los privilegios o derechos de los individuos y mantener los compromisos y obligaciones innatos para cada parte de la sociedad. Asimismo, el artículo 253 de la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que:

“El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos o ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados o abogadas autorizadas para el ejercicio” (p.64).

Sobre la base de las ideas expuesta, se infiere que el Poder Judicial no sólo requiere de leyes, normativas y recursos financieros, necesitan que los gerentes desarrollen un neuroliderazgo donde se tome en cuenta la parte humana, y desarrollen las capacidades intelectuales, emocionales y espirituales que requieren los líderes. Dentro de estas condiciones, gerencia del Poder Judicial ha de ampliar y potenciar su

impacto, con responsabilidad compartida entre diversos sectores, para garantizar el desempeño efectivo de los trabajadores.

Ahora bien, en el caso del Poder Judicial en el estado barinas, existe una realidad organizacional que obedece a la ausencia de un neuroliderazgo, que inspire motivación, innovación, proactividad, pero además que conforme equipos multidisciplinarios de trabajo, mejora en la comunicación y orientación a los funcionarios a la optimización de su desempeño profesional. Asimismo, ha sido insuficiente la gestión gerencial, debido a que los líderes se han concentrado en el cumplimiento formal de las funciones descuidando las capacidades intelectuales, emocionales y espirituales que deben desarrollar a través de la gestión gerencial.

En consecuencia, el personal subordinado se identifica medianamente las acciones emprendidas por los gerentes, lo cual aumenta las dudas por conocer si las funciones se están realizando

eficazmente. Ello, genera una desmotivación colectiva y se incrementa el incumplimiento de las programaciones planteadas por la dirección de la institución. Por ello, en este adelanto se considera oportuno el abordaje del neuroliderazgo en el gerente del Poder Judicial como vía a producir conocimiento científico e información sistemática, se formula un aporte teórico sobre el neuroliderazgo visionario de la gerencia en la instancia de administración de justicia, en el contexto venezolano.

Para ello, el investigador se plantea llevar a cabo aportes teóricos que sirvan de adelanto a las categorías en estudio, siendo importante abordar algunos problemas presentes en los gerentes del Poder Judicial como es la ausencia de capacidades intelectuales, emocionales y espirituales que los conduzca a una nueva visión de la gerencia donde el neuroliderazgo esté presente y así poder orientar a los funcionarios al éxito del desempeño profesional sobre todo en apoyo a lo social en el mencionado Órgano

Jurisdiccional. Este aporte servirá de apoyo a otras investigaciones relacionadas a la temática y estará inserta en la línea de investigación Transformación e innovación organizacional del Reglamento de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, en el Doctorado de Gerencia Avanzada. La intencionalidad del adelanto en estudio consiste llevar a cabo un aporte teórico sobre el neuroliderazgo visionario de la gerencia en el Poder Judicial en el contexto venezolano.

DESARROLLO TEORICO

Neuroliderazgo: cosmovisión aplicada a la gerencia judicial

Iniciando con la neurociencia es una acción innovadora en el contexto organizacional, la cual provee un potencial de conocimientos, metodologías y herramientas para la comprensión de las dinámicas que intervienen en el liderazgo. Cabe destacar, que el neuroliderazgo se enfoca en los factores intelectuales y

emocionales de aquellas personas, inmersas en cargos gerenciales vinculados a la toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas, el funcionamiento y la conducción de equipos de trabajo, el aprendizaje individual y organizacional, los procesos motivacionales, la creatividad e innovación, los estilos de liderazgo, la gestión del cambio, los mecanismos de reconocimiento positivo y recompensas, entre otros aspectos del contexto organizacional.

Por otra parte, el neuroliderazgo introduce una nueva forma de pensar, decidir y hacer en el contexto del liderazgo. Propone un paradigma para gestionar, aprender en lo individual y en lo organizacional. Por eso, Mintzberg (2016) hace referencia que “el neuroliderazgo se centra en cómo los individuos en un ambiente social toman decisiones y resuelven problemas, regulan sus emociones, colaboran con otras influencias, y facilitan el cambio” (p. 25). Entonces, del neuroliderazgo es reconocer el funcionamiento del cerebro para canalizar el liderazgo, constituir

equipos de trabajo efectivos, tomar decisiones en forma efectiva y motivar a la gente.

Cabe destacar, a Ferner (2016) comenta que el neuroliderazgo se enfoca en cambios transformaciones intelectuales y emocionales especialmente en aquellos cargos gerenciales vinculados a la toma de decisiones, la capacidad para resolver problemas, el funcionamiento y la conducción de equipos de trabajo, el aprendizaje individual y organizacional, los procesos motivacionales, la creatividad e innovación, los estilos de liderazgo, los mecanismos de reconocimiento positivo y recompensas, entre otros aspectos del contexto organizacional.

En concordancia con lo citado por los autores al deliberar que el conjunto de rasgos paradigmáticos que entretengan el neuroliderazgo en los gerentes del Poder Judicial, se caracterizan por la dinámica de cambio y la transformación ante el surgimiento de nuevas formas de interacción que impactan sustancialmente la manera cómo se

llevan las relaciones sociales dentro de ese poder del Estado. Cabe destacar la importancia de distinguir en el neuroliderazgo entre la regulación emocional y la transformación desde una perspectiva que opera sobre los postulados de la efectividad de la conectividad cerebral. Por último, es necesario referir las destrezas gerenciales que deben desarrollar quienes pretendan ser gerentes efectivos en el Poder Judicial estos son:

Iniciando con la destreza técnica es la capacidad de usar herramientas, procedimientos o técnicas en un campo especializado. El juez, aplicar la realización de la justicia, determina las normas afectables al caso que consagran su versión técnicamente elaborada y adecuada. Por otra parte, tenemos la destreza conceptual como la habilidad mental de coordinar e integrar todos los intereses y actividades de la organización. Comprende la capacidad del gerente del Poder Judicial de ver la organización como un todo y comprender cómo sus partes

dependen unas de otras (Ferner 2016: p.32)

Su destreza técnica consiste en asumir prudentemente el derecho en conflictos jurídicos concretos. La destreza humana es la habilidad de trabajar con otras personas, de comprenderlas y motivarlas. Los gerentes, del Poder Judicial, necesitan poseer conocimiento acerca de las relaciones humanas para poder participar en los grupos y dirigirlos en forma efectiva. (Minzberg (2016: p.19).

Argumentando, los autores hacen referencia a las destrezas, se observa que los líderes del Poder Judicial deben identificar nuevas formas de aplicar las destrezas gerenciales. El Neuroliderazgo busca ayudar a los gerentes a desarrollar destrezas de liderazgo entendiendo como funcionan sus cerebros y aplicando procesos para mejorar las regiones del cerebro que estén asociadas con las destrezas que desean desarrollar. Es decir, el gerente que no puede enfocarse en su

área de trabajo podría mejorar su capacidad de enfoque a través del Neuroliderazgo para así reducir el margen de error en la organización.

Gerencia visionaria

Molero y Ructh (2016), consideran que la gerencia consiste en “la capacidad de visión que poseen las personas, con habilidades de liderazgo, en pensar más en el mañana que en el hoy” (p. 32). Es por eso, que el gerente visionario debe estar continuamente desarrollando planes de mejora, adaptándose a las transformaciones que se generan en el entorno globalizado y siendo un experto en las necesidades actuales y futuras de la organización. Debe ser un ejemplo que va más allá, dado que el gerente debe predecir el futuro. De ahí, que Medina (2017) resalta que el un gerente visionario “debe ser eficaz, adaptativo, debe estar en equilibrio con el entorno en el que se desenvuelve” (p.41). Por tanto, el gerente visionario, tiene la capacidad de movilizar personas hacia una visión ha sido extraordinaria.

En este mismo sentido, según Maldonado y Calet (2018), dan su aporte en cuanto al gerente visionario con sentido de justicia y debe tener una buena capacidad de comunicación para poder guiar al equipo. Por eso, el Neuroliderazgo en el gerente visionario ayuda a examinar los mecanismos neurocognitivos y emocionales en la toma de decisiones y la conducción de equipos, impactando de manera positiva en la percepción del ambiente laboral y por ende, en sus resultados.

Dentro de todos estos planteamientos, se puede observar que el papel del nuevo gerente en el Poder Judicial no parece presentarse de manera fácil y sencilla. La gerencia visionaria en tiempos de cambios implica reflexionar acerca del comportamiento y actitudes de líderes transformadores el cual requieren de un gran compromiso, entrega y responsabilidad, ya que a su alrededor tienen personas que aprenden de sus acciones y proceder. Por lo tanto, se requiere de otra visión en la gerencia actual en el Poder Judicial, se

necesitan líderes capaces de dar paso a los nuevos paradigmas gerenciales adoptando un estilo más transformacional, y participativo promoviendo un trabajo compartido.

De allí que el gerente visionario, se caracteriza por ser personas carismáticas, con unas capacidades que alinean la visión, la misión y los valores de la organización para mejorar sus resultados, que desarrollan el máximo potencial de las personas que les rodean. Estos autores consideran importante el perfil que deben cultivar los gerentes iniciando con carácter extrovertido que son personas que mantienen buenas relaciones con los demás. Además, son optimistas y contagian su optimismo a sus empleados, sobre todo cuando se trata de alcanzar las metas propuestas. Son persuasivos porque saben cómo transmitir sus ideas con claridad, de manera que los demás las aceptan y las llevan a cabo (Maldonado y Calet: 2018: p. 21).

Por otra parte, se involucran totalmente con la meta

los gerentes visionarios, ya que confían en que el objetivo propuesto se puede realizar si se hace un gran esfuerzo y se siguen ciertas estrategias. Asimismo, confían en que el cumplimiento de la meta traerá beneficios para la organización y todos sus miembros. Además, de que son reconocidas como personas íntegras. Para que los demás sigan a los gerentes visionarios es necesario que sean carismáticos, honestos y confiables, a su vez que sean reconocidos como personas que trabajan bajo las normas morales y éticas (Medina 2017: p.29).

De lo expresado, el gerente visionario en el Poder Judicial debe crear un efecto positivo dentro del ambiente judicial, que lo caracteriza por ser carismático, con capacidades que alinean la visión, la misión y los valores para mejorar sus resultados en el Poder Judicial, desarrollando un máximo potencial con las personas que les rodean y una visión de futuro clara y precisa.

METODOLOGÍA

El recorrido metodológico se apega al enfoque del paradigma cualitativo-interpretativo, donde subyace el método fenomenológico apoyado en la hermenéutica. De acuerdo a Corbetta (2015), implica comprender, interpretar y describir la interacción que hacen las personas sus motivos internos, mediante procesos libres, no estructurados, con fuerte acento en la filosofía humanista propia de estudios cualitativos.

El escenario de investigación son organizaciones judiciales ubicadas en el municipio Barinas con tres (3) trabajadores como informantes claves. Las técnicas de recolección serán la entrevista a profundidad y la observación participante, basando el análisis en los procesos de categorización, estructuración y triangulación. Tal como propone Martínez (2014), el cual supone partir de la experiencia concreta y describirla de la manera más libre y rica posible, sin entrar en clasificaciones o categorizaciones,

pero trascendiendo lo meramente superficial.

El proceso de análisis de información será realizado a través de cuadros con su respectivo análisis, interpretación de las categorías y subcategorías donde se develarán los hallazgos emergentes, que se percibe como un aporte a una situación existente en el Poder Judicial, esto de acuerdo a las expresiones de los informantes claves y el aporte teórico para comprender la realidad planteada.

VISIÓN PROSPECTIVA

El adelanto de este estudio consistió llevar a cabo un aporte teórico sobre el neuroliderazgo visionario y la gerencia en el Poder Judicial en el Municipio Barinas Estado Barinas. De manera que, a partir de los conocimientos obtenidos y los resultados de la descripción teórica planteada con base a la intencionalidad del estudio, se pueda dar continuidad a la investigación para lograr una realidad a partir de la teoría

y así tener una mejor actuación de la gerencia en el Poder Judicial para enfrentar dificultades brindando mejores soluciones que respondan a las problemáticas que estén presentes.

Dentro de todo lo planteado, el aporte teórico que se postula va permitir al gerente tener conocimiento el neuroliderazgo visionario desde la gerencia para tener una visión y misión clara de la realidad presente en el Poder Judicial, con un potencial que lo hace conocedor de verdades que hasta ahora estaban fuera de su alcance y lo convierten en gestor profesional y co-creador de todo lo que le rodea, logrando una capacidad humana para comprender, enfrentar, resolver los problemas que circunda en el Poder Judicial.

REFERENCIAS

Álvarez, N. (2017). **Neuroliderazgo transformacional del gerente empresarial y la calidad del desempeño laboral**. España. Editorial Gedisa, S.A.

- Arana, L. y Dispenza, M. (2016). **Principios del Neuroliderazgo**. España, Editorial Morata.
- Corbetta, P. (2015). **Metodología Y Técnicas De Investigación Social**. España: Editorial: MC Graw Hill.
- Cadena, R. (2016). **Neuroliderazgo en la gerencia Moderna**. Colombia: Ediciones Apóstrofe. S.L.
- Dispenza, L. (2016). **Neuroliderazgo en las empresas**. España: Editorial Morata.
- Ferner, C. (2016). **Neuroliderazgo para la Administración del Futuro**. Editorial Norma. Colombia.
- Flores, P. (2016). **El Poder Judicial en Venezuela**. Caracas. Editorial Jurídica Venezolana.
- Maldonado, G. y Calet, F. (2018). **Las Organizaciones Visionarias**. Perú: Editorial Ambar.
- Martínez, M. (2014). **Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa**. México: Trillas.
- Medina, R. (2017). **Gerencia Visionaria al Éxito de las Empresas**. Colombia: Editorial Norma.
- Minzberg, R. (2016). **El Neuroliderazgo como Apoyo a la** Editorial EMBru.
- Gerencia Empresarial**. Argentina: Ediciones Granica.
- Molero, P. y Ructh, F. (2016). **El Gerente Visionario en las Organizaciones**. México: Prentice Hall.
- Monsalve, A. (2017). **Gerencia Visionaria**. Santiago. Chile: Gpo