

**LIDERAZGO BIO-PSICO-SOCIO-ECO-ESPIRITUAL
DEL PROFESIONAL DEL DERECHO COMO GESTOR DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL SATISFACTORIO**



Maricarmen Soto

Universidad Euroamericana, Panamá
drasotom@gmail.com



Lisandro Labrador

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza
Armada , UNEFA, Venezuela
lisandrolabrador@gmail.com



Nerio Ramírez Almarza

Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, UNES,
Venezuela
nerioramirezalmarza@gmail.com

RESUMEN

El fortalecimiento de las organizaciones de cualquier índole se soporta en modelos y tendencias innovadoras. El liderazgo bio-psico-socio-eco-espiritual surge para impulsar un nuevo profesional, en éste momento se tratará sobre aquel profesional que ha decidido ejercer gestiones en el campo del derecho, donde los procesos se visualizarán desde el modo en que el líder gestiona su vida, es decir hacia sí mismo, con los demás y hacia el entorno en el que se desarrolla. Por ello, se

planteó el objetivo general de Analizar el liderazgo biopsicosocioeco-spiritual del profesional del derecho como gestor de un clima organizacional satisfactorio en instituciones de regímenes disciplinarios. La investigación bajo un paradigma cualitativo, ha seguido una metodología de tipo documental, hermenéutico con referentes teóricos como Hernández y Soto (2013), Teme (2010), Mujica (2009), Moreno, Torres (2008), Maxwell (2007), Goleman, Boyatzis y McKee, (2004). Las evidencias obtenidas enfatizan la importancia de adoptar el liderazgo bio-psico-socio-eco-espiritual como tipo de gestión que apoye y aliviane el clima organizacional en las instituciones de régimen disciplinario, ambientes éstos que tienden a ser cerrados y calculadores según lo expresaron los informantes que sirvieron a la investigación hasta concluir que con un profesional del derecho líder bio-psico-socio-eco-espiritual, fluyen más las acciones que se desarrollen en pro de metas de trabajo y un talento humano más productivo desde su estado de armonía y mayor confort.

Palabras clave: Liderazgo bio-psico-socio-eco-espiritual, Gestión, Clima organizacional, Profesional del Derecho, Régimen disciplinario.

LEADERSHIP BIOPSIKOPARTNERSPIRITUALECHO OF THE PROFESSIONAL OF LAWS LIKE MANAGER OF THE CLIMATE SATISFACTORY ORGANIZACIONAL

ABSTRACT

The strengthening of the organizations of any nature is supported in models and innovative trends. The leadership biopsicopartnerspiritualecho arises to stimulate a new professional, in this one moment will treat itself on that professional that it has decided to exercise negotiations in the field of the right, where the processes will be visualized from the way in which the leader manages his life, that is to say towards yes same, with the others and towards the intonation in the one that develops. For it, there appeared the general aim To analyze the leadershipbiopsicopartnerspiritualecho of the professional of the right as manager of a climate organizacional satisfactorily in institutions of disciplinary rate. The investigation under a qualitative paradigm, it has followed a methodology of documentary, hermeneutic type with theoretical modals as Hernández and Grove (2013), Is afraid of (2010), Mujica (2009), Dark man, Towers (2008), Maxwell (2007), Goleman, Boyatzis and McKee, (2004). The obtained evidences emphasize the importance of adopting the leadership biopsicopartnerspiritualecho as type of management that rests and aliviane the climate organizacional in the institutions of disciplinary regime, set these that tend to be closed and

calculators as they it expressed the informants who served to the investigation up to concluding that with a professional of the leading right biopsicopartnerspiritualecho, flow more the actions than develop in favor of goals of work and a more productive human talent from his condition of harmony and major comfort.

Key words: Leadership biop-sico-partner-spiritual-echo, Management, Climate organizacional, Professional of the Law, disciplinary Regime.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han invertido grandes sumas de dinero en la actualización y formación del talento humano en lo técnico, sin embargo, hoy en día no sólo ese aspecto produce efectos beneficiosos, y esto aplica al campo del derecho al igual que en cualquier otro campo de ciencias duras, por ello, el nuevo profesional debe manejar la teoría, la técnica y también el liderazgo motivador, impulsor y que empoderice, que se observe a sí mismo, y ayude a otros.

Las organizaciones Latinoamericanas de regímenes disciplinarios se apegan mucho al campo del derecho y no pierden vigencia, pero más hacia las prácticas autoritarias y destempladas que humanizadas, lo cual hace que no escapen a las exigencias organizacionales positivos y estilos de liderazgo más resonantes o motivadores.

Todo ello, desde la óptica de un gestor del campo del derecho o las leyes que tenga en sus manos el papel protagónico de instituciones de regímenes disciplinarios, pero que también tenga la responsabilidad de crear mejores climas laborales para lo cual es necesario transformar, logrando sinergia y satisfacción laboral.

La organización de régimen disciplinario, requiere de adaptación a las realidades socio-políticas y administrativas de Latinoamérica y por ende de cada país en pro de aumentar la productividad a través de climas organizacionales satisfactorios que sólo pueden ser aupados con líderes innovadores e integrales.

Desde esta perspectiva, se justifica la presente investigación y estará estructurada y documentada con argumentos teóricos y cualitativos producto de informantes pertenecientes al campo del derecho y que desarrollan procesos de gestión en instituciones de regímenes disciplinarios, lo cual enriquecieron la investigación y permitieron analizar las variables objeto de estudio: Liderazgo biopsicosocioeco-espiritual y clima organizacional. Además, es necesario destacar que esta investigación generó unos lineamientos concluyentes, que han permitido aplicar y dar a conocer dichos aspectos a nivel internacional con la particularidad del liderazgo biopsicosocioeco-espiritual del profesional del derecho como gestor del clima organizacional satisfactorio en instituciones de régimen disciplinario en Latinoamérica.

PARTICULARIDADES DEL LIDERAZGO

Existen veintún leyes sobre el liderazgo que enmarcan el desarrollo de ésta investigación, entre las más relevantes se pueden nombrar:

- + **Ley del respeto:** por naturaleza los talentos humanos siguen a los líderes más fuertes, así lo expresa Maxwell (2007).
- + **Ley de la adicción,** el hecho de sumar adeptos a una causa humanista, o de búsqueda de un objetivo organizacional crea la suma de saberes y de fuerza.
- + **Ley del terreno firme:** donde la confianza es el fundamento del liderazgo, ésta confianza viene dada por la fe que inspira el líder a sus empleados o talento humano.
- + **Ley de la intuición:** actualmente está fortaleciendo muchas decisiones gerenciales, Riberiro (2005), expone que la intuición representa el 80% del éxito organizacional en las organizaciones inteligentes del siglo XXI.

En éste sentido, los líderes intuitivos evalúan todas las cosas con la pasión del liderazgo.

Siguiendo la larga lista de leyes en el liderazgo se puede nombrar también:

- + **Ley del magnetismo,** donde el líder atrae a quien es como él, siempre los talentos humanos seguidores a sus líderes se parecerán y serán las manos

derechas de dicho líder.

- + Además, **Ley de la conexión**: un buen líder toca el corazón antes de pedir la mano, esto va entrelazado con la resonancia que se busca para mejorar el clima organizacional.

- + **Ley del círculo íntimo**: refleja que el potencial de un líder es determinado por quienes están más cerca de él, le sigue la ley de otorgamiento de poderes, sólo los líderes seguros otorgan poder a otros, y viene aunado a la;

- + **Ley de la imagen**, el talento humano hace lo que ve.

En éste mismo orden de ideas, se puede enunciar:

- + **La Ley del apoyo**: el talento humano apoya al líder y luego a la visión.

- + **La ley de la victoria**: hace su entrada al escenario cuando los líderes encuentran la forma de que el equipo gane.

- + **Ley de gran impulso**: éste es el mejor amigo de un líder, dando paso a la ley de las prioridades, los líderes entienden que las actividades no son necesariamente logros.

- + **Ley del sacrificio**: la maneja el buen líder muy bien, sabe que un líder debe ceder para subir.

Los líderes en todo momento pueden fallar así lo afirma Maxell (2007), por ello, existen:

- + **La Ley del momento oportuno**: cuando ser un líder es tan importante como qué hacer y donde ir.

- + **Ley del crecimiento explosivo**: para desarrollar esta habilidad hay que dirigir a los seguidores para añadir crecimiento, para multiplicar hay que encaminar y formar líderes, esto se hace sólo con la matemática del líder.

- + Por último, **la ley del legado**: donde el valor duradero del líder se mide por la sucesión, Torres (2007), expone y coincide sobre ésta postura que etimológicamente líder significa "dos derechas", y quiere decir que el líder siempre formará su sucesión.

Todas estas leyes deben ser asumidas por el líder de la actualidad y serán aplicadas en las organizaciones, la familia, la iglesia y la comunidad. El liderazgo no es estático se han venido actualizando las definiciones tradicionales, donde solo haremos mención a dos de ellas, aquellas que conocemos como líder resonante y líder transformador, para luego entrar a la que inspiró esta investigación y sirve de guía de futuro el líder biopsicosocioecoespiritual.

Moreno y Torres (2008), realizaron un estudio titulado *liderazgo resonante* en el profesional del derecho en la administración pública, hace referencia a un nuevo estilo de liderazgo que maneja positivamente sus emociones y las irradia a sus colaboradores.

Maxwell (2007), define al liderazgo resonante como aquel que consiste en integrar los pensamientos y las emociones de un modo que guíe la actividad de la persona en la dirección adecuada, independientemente de la situación, adapta los sentimientos de esta, a la búsqueda de escenarios positivos para soluciones eficaces.

Se puede clasificar al liderazgo resonante como visionario, coaching, democrático y afiliativo. El liderazgo visionario representa la característica primordial para un liderazgo resonante, Torres (2007), expone que las organizaciones avanzan cuando el líder es visionario empujando a las personas a trabajar juntas para reducir la distancia entre ambos.

Entre estas características, está el coaching que pasa a ser un concepto de frecuente uso, así lo afirma Fuenzalida (2009), quien lo define como aquel modelo de entrenamiento, tutoría, asesoría o enseñanza. Ahora bien, con respecto a la característica de democrático es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo se inmiscuya en las políticas a seguir y la toma de decisiones. Por último la característica de afiliativo se centra en formar lazos afectivos y relaciones

armónicas con el equipo de trabajo y también atender las necesidades emotivas abiertamente, es parte de un líder positivo.

Se puede decir que como el liderazgo resonante toma en cuenta diversos aspectos y lo adapta a las mejores circunstancias de la organización con emocionalidad y/o amor con autoridad se hace uso de herramientas aportadas al liderazgo por los principios estratégicos del SUN TZU, el cual con una buena interpretación ésta obra ayuda a maximizar las habilidades del líder en materia de creatividad, liderazgo efectivo y responsable, tácticas y estrategias, integridad ética, toma de decisiones y crecimiento personal. (SUN TZU citado por Cruz, 2008).

Según la filosofía china el carácter es la base del liderazgo. Las personas dotadas con un carácter superior donde según la psiconeurolingüística usa las 9 capacidades superiores del cerebro, se convierten en líderes superiores, es decir con resonancia, dado por sentado que todo profesional del derecho que desee gestionar idóneamente una organización de régimen disciplinario, tendrá que tener un desarrollo adecuado de esas nueve capacidades laborales del cerebro: percepción, asociación, creatividad, discernimiento, autoestima, memoria, recuerdo, análisis, toma de decisiones, (Soto, 2015).

En éste mismo orden de ideas, Moller (2012), coincide con Torres (2015), al expresar que todos somos responsables de los procesos organizacionales y el líder es la cabeza de dicho proceso. Es por ello, que el liderazgo se relaciona con el arte de influir en los individuos, para que se esfuercen voluntariamente y entusiastamente en el logro de objetivos grupales u organizacionales, y solo de esa forma serán herramienta de la competitividad.

EL PROFESIONAL DEL DERECHO DEL SIGLO XXI

Sobre el profesional en ejercicio del derecho de dice que debe prevalecer la ética, Sañudo (2014), expone que este se ve expuesto diariamente a acciones que

pueden poner en entredicho el buen o mal proceder y no solo en lo profesional, sino como persona.

En el siglo XXI quizá el abogado se puede ver sometido a escenarios que no vayan en contra del ordenamiento jurídico pero en algunas decisiones pueden ser cuestionable moralmente, lo que afecta la imagen y el liderazgo que este puede estar desempeñando. Por ello, se busca al profesional en ejercicio biopsicosocioecoespiritual y ser un líder único en su campo de desempeño laboral.

También Campo, López, Navarro et al. (2015), expresaron que para lograr el nuevo profesional debe prestarse una especial atención a la escogencia desde que son estudiantes universitarios, observar su perfil y enseñarles el camino a prepararse y/o especializarse.

LÍDER BIO-PSICO-SOCIO-ECO-ESPIRITUAL

Se conoce de los tipos de todos los tipos de liderazgo tradicionales, autocráticos, transformadores y hasta aquel de dejar hacer dejar pasar. Sin embargo, el dinamismo actual y global exige otros líderes con visión, proactivos, que empoderen, y sumen, que tomen en cuenta lo biológico de Ser, el equilibrio psico-emocional, la sociedad en un proceso de dar, el cuidado del planeta, y por ende el hecho de ser una persona centrada y con espiritualidad. (Teme, 2010).

Y todo ello comienza en las competencias de cada ser humano: la biológica, la psicológica, la social, la ecológica y la espiritual, para efectos de esta investigación se hará énfasis especial en lo espiritual por ser una particularidad que se ha dejado al lado en el desarrollo integral del ser humano.

BIOLOGÍA DEL SER

En tal sentido según (Antequera, 2010) el ser humano está compuesto por una configuración neurofisiológica que le confieren particularidades especiales para

adaptarse al entorno y transformarlo, así pues la organización neuronal es la base fisiológica de la conducta y del comportamiento y se inicia en el cerebro.

En este orden de ideas Mclean divide al cerebro según su función en tres partes:

1. Las regiones centrales como cerebro ôreptilö donde prevalecen los instintos, actividad motora, comportamientos estereotipados, jerarquías sociales, pertenencia, y territorialidad.
2. El palio cerebro formado por el tronco cerebral y sistema límbico, el centro de la respiración, el latir del corazón, las emociones, sensaciones memorizadas, orientado a analizar las experiencias pasadas (aprendizaje), para impulsarlas hacia el porvenir, construye e imagina mejores oportunidades.
3. La neocorteza, la parte de actividades nerviosas más complejas, que envuelve a los otros dos. Zona anterior orbito frontal, con capacidad de asociación. Su desarrollo es mayor cuando el hombre es capaz de efectuar adaptaciones independientes del medioambiente.

En ese orden de ideas, Teme (2010), ha desarrollado más este concepto y extrae del desarrollo de cada uno de estas partes sobre los demás reflejos conductuales, en su relación con el entorno. Para la Asociación Americana de Ciencia del 1990, el organismo humano está compuesto por tejidos, órganos y sistemas.

Al respecto, en la mayor parte de los aspectos biológicos, los seres humanos, están constituidos por células, de hecho la vida se desarrolla a partir de una célula, formada por la fusión de un óvulo y un espermatozoide, donde cada uno contribuye con la mitad de información genética al nuevo ser al momento de la fecundación. En los niños normales el desarrollo mental y habilidades, se dará en los primeros años de vida hasta los 5 años, dependiendo de las conexiones y necesidades cubiertas, continuará en etapas sucesivas. Las etapas del desarrollo difieren un poco en cada individuo, según las, oportunidades, experiencias o expectativas a las que hayan sido expuestos.

FUNCIONES BÁSICAS

El cuerpo humano es una maquinaria compleja, donde la mayor parte de las células están agrupadas en los órganos y sistemas que tienen funciones especializadas para mantenerlo funcionando. Dichos sistemas liberan energía a través de los alimentos, aportando nutrientes, oxígeno protegiendo al cuerpo contra las lesiones, coordinación interna y reproducción.

Lo lleva el sistema nervioso, junto al cerebro y las hormonas, las cuales envían a cada sistema impulsos eléctricos que llevan las señales a todo el organismo para mantenerlo saludable, y en movimiento. El sistema óseo: lo conforman 208 huesos que sostienen la estructura del cuerpo. El sistema muscular: comprende 640 músculos que le dan movilidad. El sistema digestivo-excretor: regula la función intestinal, nutrientes y desecho de lo ingerido. Sistema Respiratorio (pulmones, corazón) mantienen el aliento y el latir de vida.

Sistema Circulatorio: controla el flujo, de sangre, plasma, y linfa que recorren el cuerpo humano. La piel es el mayor órgano que recubre todo el cuerpo y actúa como organismo protector de parásitos, bacterias y otras agresiones. Los órganos de los sentidos por donde el individuo capta todo lo que recibe del exterior.

De lo anterior expuesto la investigadora aporta que el cerebro rige todas las funciones del organismo, junto con el conjunto de tejidos, órganos y sistemas, de tal manera que la plasticidad del mismo para adaptarse a nuevos escenarios, nuevos aprendizajes y entornos cambiantes, dependerá, no solamente de la carga genética recibida por los progenitores, sino también por la capacidad y disposición que tengan los individuos a enfrentar la adversidad, aprender aún de lo malo, sin estancarse en ello, y a buscar nuevas alternativas que le posibiliten un mejor futuro a él y al entorno donde se desenvuelven.

Ahora bien pasemos a definir otro término como lo es la **ecología social**, que según Soto (2015), se puede definir como la disciplina que dentro de la Sociología, estudia la relación de los modos de vida, la distribución espacial y de la organización, cambio de una comunidad social con el medio ambiente en que se desenvuelve.

Es decir la ecología vegetal, animal y humana se trata de la relación y proceso de adaptación de las diversas especies en su medio ambiente. Aunque hay diferencias entre la adaptación del Hombre y de los animales, estos últimos respetan más curiosamente su selección, su hábitat, aunque lo mueven su biología, los instintos, al menos que no sea por cubrir su necesidad de hambre, no daña al resto de las especies.

El hombre curiosamente, en muchas ocasiones, aunque es un ser desarrollado daña su hábitat, urbano o rural, a su misma especie, y desde la ecología social la afecta en dos aspectos fundamentales en el predominio de la adaptación del hombre a las condiciones naturales de su ambiente, y en segunda, el predominio más acusado de la adaptación de las condiciones naturales del medio a las necesidades y deseos culturales del hombre.

Por otra parte la concepción teórica y la orientación empírica de la Escuela de Chicago, de Park y Burgess, afirman que el proceso de competición, segregación y acomodación en una comunidad de plantas es totalmente comparable con el mismo proceso en las comunidades animales y humanas, o una aldea, pueblo o nación puede ser estudiado desde el punto de vista de su adaptación, lucha por la existencia y supervivencia de sus miembros individuales, en el medio ambiente creado por la comunidad como un todo.

De igual forma la Ecología social tiene una importancia general básica en los estudios sociológicos, en cuanto que todo fenómeno social se desarrolla en el espacio o en un medio dado. En consecuencia el ambiente ecológico es uno de los factores a tener en cuenta en una organización social, en toda investigación social, estática o

dinámica ya de carácter microsociológico (formas de interacción social, relaciones sociales) mesosociológico (grupos sociales) y macrosociológico (sociedad en general)

ESPIRITUALIDAD

Este tema es profundo, pero el él radica los valores de un profesional o miembro de una organización, por ello se dice que en las sagradas escrituras el hombre está conformado por Espíritu, alma y cuerpo. Y todo vuestro ser, espíritu, alma y cuerpo, sea guardado irreprochable. De tal manera que ese Creador que diseñó al Ser debería sanar partes afligidas de sí mismo y de otros en una organización.

Las funciones del Espíritu son las siguientes: Revelación de Dios, Oración a Dios, Comunión con Dios, Adoración, Reflexión.(memoria para reflexionar y meditar). Imaginación, percepción y discernimiento.

En cuanto a la relación biosocioespiritualidad encontramos que Teme, (2010) define que una relación no es más que un conjunto de acciones que te permiten interactuar consigo mismo con otros en un ambiente compartido, bajo la mano de un DIOS omnipresente, puesto que nadie nace para vivir aislado, sin conexiones y para lograr el Éxito es necesario saber hacer pedidos, ofertas, promesas y declaraciones haciendo uso de actos y capacidades lingüísticas, únicas del ser humano. Se conoce la importancia de cada una y luego se fusiona para ver el concepto potente que se forma y que se espera, no solo del profesional del derecho sino de todo profesional de las ciencias duras o blandas.

LA DIMENSIÓN ESPIRITUAL EN EL TRABAJO

La cuarta dimensión universal de la experiencia humana es la dimensión espiritual, ese aspecto de nuestra naturaleza que aspira a la unidad o conectividad. La unidad espiritual es, pues, el cuarto cimiento de la excelencia sostenible en todas

las organizaciones y empresas humanas. Veremos que esta dimensión final es la adecuada culminación de las otras tres, las cuales apuntala y remata.

Entre la mayoría de hombres de negocios, la unidad espiritual puede ser lo último que les venga a la mente cuando piensan y hablan de fortalecer sus empresas. Como dijo Sócrates, parece que cuanto menos importantes son las cosas, más hablamos de ellas, y cuanto más importantes son, menos pensamos y hablamos sobre ellas. Pensar y hablar de la dimensión espiritual del trabajo es fundamental.

El ser humano tiene cuatro necesidades espirituales que deben respetarse y nutrirse cada día. No basta con que nos ocupemos de estas necesidades en casa, en la iglesia o sinagoga o en una meditación privada o en una plegaria personal. Las necesidades profundas del espíritu humano van mucho más allá de estos contextos limitados.

Nuestras necesidades espirituales deben cubrirse también en el trabajo que hacemos; de lo contrario, este trabajo será una especie de travesía del desierto, más agotadora que satisfactoria, parte de nuestras dificultades más que de nuestros objetivos. El trabajo sólo puede ser satisfactorio y tener sentido si contribuye a resolver nuestras necesidades espirituales más básicas.

LA GRANDEZA ES UN ESTADO DEL ESPÍRITU

Matthew Arnold

LA PROFUNDIDAD DEL ESPÍRITU

Cuando se refiere a lo espiritual, del espíritu o de la espiritualidad, tiene que ver necesariamente son creencias religiosas. Todos los seres humanos tienen una dimensión espiritual en la vida, sea cual sea nuestra orientación religiosa e incluso sea cual sea la opinión que se observa de sí mismo como seres religiosos. Baptistas del Sur, presbiterianos, católicos, judíos, hindúes o musulmanes, así como agnósticos

y ateos, comparten una dimensión espiritual de su experiencia, tanto si la reconocen como tal o como si no.

La espiritualidad trata, fundamentalmente, de dos cosas: la profundidad y la conectividad. Cuanto más desarrollada espiritualmente esté una persona, más verá una profundidad de sentido y de significado bajo el aspecto superficial de las cosas del mundo. Cuanto menos sintonizada espiritualmente esté, más probable será que hombre o mujer confundan las apariencias ilusorias y las tomen por realidades.

Platón tenía una gran metáfora para esto. Imaginen a un grupo de seres humanos que viviera en una cueva enorme, encadenado y vuelto de cara a la pared. Detrás de esos hombres hay una hoguera y, entre ésta y sus espaldas, se desplazan varios objetos cuyas sombras recorren la pared. Los prisioneros de la caverna, que están mirando a la pared, toman estas sombras por realidades. Y así transcurre su vida.

¿Qué sucedería, en cambio, pregunta Platón, si uno de los prisioneros se liberara de sus cadenas, volviera la cabeza y saliera de la caverna, a la intensa luz del mundo exterior? Al principio quizá le cegará el brillo, pero más adelante alcanzaría a ver realidades que antes había sido incapaz de ver. Imaginen ahora que este liberado regresara a la caverna para contar a sus compañeros lo que ha visto y para tratar de convencerlos de que le imiten. ¿Cuál sería la reacción de los demás? ¿Le creerían? ¿Comprenderían siquiera de qué les habla?

Platón estaba convencido de que la mayoría de seres humanos del mundo vive como esos prisioneros de la caverna, encarcelados en un reino de ilusiones engañosas y de sombras de la realidad. El filósofo, sugería Platón, es un individuo que rompe sus cadenas y se aventura en el mundo de la verdad real. Cuando llega de vuelta a la cueva con sus noticias sobre el mundo auténtico, él bañado por la luz, no siempre es comprendido o creído. Y tal cosa no debería sorprendernos. Liberarnos de ilusiones siempre es una tarea difícil. Pero es el único camino verdadero para encontrar sentido y realización.

Uno de los mayores retos de nuestro tiempo es que demasiados de los líderes políticos y comerciales están atrapados en la cueva. Ocupados en tomar sombras por realidades, no alcanzan a establecer unas relaciones que son cruciales para encontrar el camino de salida. Platón consideraba que así continuarán las cosas hasta que los dirigentes se hagan filósofos, descubran lo que necesitan de verdad y, con valentía y persistencia, aporten estas perspectivas más profundas a la vida organizativa.

Las ciudades no tendrán descanso del mal, mi querido Glauco, y tampoco la raza humana, creo, a menos que los filósofos gobiernen las ciudades como reyes, o que aquellos a quienes hoy llamamos reyes y gobernantes estudien con aplicación y aprovechamiento las materias filosóficas, hasta que, por decirlo de algún modo, el poder político y la filosofía se fundan y las naturalezas distintas de quienes hoy persiguen uno con exclusión de la otra sean por la fuerza privados de hacerlo.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN LATINOAMÉRICA

En tanto las instituciones con régimen disciplinario, nacen desde la instauración de las carreras administrativas pública, es de importancia destacar, que las organizaciones con régimen disciplinarios, son instituciones dinámicas y muy cambiantes debido a sus múltiples factores de gestión, la cual impulsa el aprendizaje organizacional en redes de cooperación y de responsabilidad social entre todos los que hacen vida en las empresas.

En este orden de ideas, cabe destacar que las instituciones con régimen disciplinario tienen en común un cierto número de hombres, que se han organizado en una unidad social establecida con el propósito explícito de alcanzar ciertas metas; los hombres establecen un club o una empresa, organizan sindicatos o partidos políticos, creando fuerzas policíacas y/u hospitales, dentro de los que formulan pro-

cedimientos que gobiernan las relaciones entre los miembros de esas organizaciones y los deberes que deben cumplir cada uno de ellos.

En este tipo de organizaciones es común que el profesional del derecho sea el líder-director y su conocimiento constituye un marco de referencia para el aporte de ideas creativas e innovadoras en las organizaciones, como es el caso de aquellas que gestan sus acciones a través del régimen disciplinario otorgado desde los aspectos culturales de la población, hasta la posibilidad de discernir la transición de los patrones adaptativos y sociales. (Acevedo, 2015).

CLIMA ORGANIZACIONAL A PARTIR DEL LÍDER BIO-PSICO-SOCIO-ECO- ESPIRITUAL

Mujica (2009), afirma que el clima organizacional se estudia a partir de las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización con relación a las políticas, prácticas y procedimientos, tanto formales como informales.

El clima organizacional de la Fuerza Armada venezolana juega un papel importante en el campo del desarrollo organizacional y administrativo, actualmente se está trabajando en sensibilizar al líder castrense permitiendo conocer más a los individuos y sus comportamientos. Este proceso transformacional permite optimizar el comportamiento organizacional y crear estrategias que identifiquen a la organización objeto de estudio.

Bateman y Col (2000), al respecto refieren la importancia que tiene la investidura del líder en la organización a fin de mantener un clima laboral armonioso, comprometido con las metas organizacionales que promuevan el entusiasmo y la integración del talento humano.

El fortalecimiento de las organizaciones, el desarrollo tecnológico y el surgimiento de nuevos nichos de mercados, son elementos que llevan a las organi-

zaciones de producción y servicios a gestionar nuevas formas enfocadas en el factor humano que las componen para optimizar el trabajo interno. La posibilidad de que el talento humano mantenga una conducta y un alto rendimiento y resultados positivos en lo laboral, son nulas si el clima organizacional influye de manera negativa, registrándose este hecho en la baja motivación e insatisfacción laboral.

Así lo expresa Chiavenato (2006), quien afirma que para mantener medido el clima organizacional se debe hacer reevaluaciones del mismo en periodos determinados. El líder debe conocer esta necesidad y medir el clima para monitoreo de los niveles de satisfacción. Algunas de las técnicas para medir el clima son las entrevistas, los cuestionarios e indicadores de gestión que todo líder integral sabe aplicar.

METODOLOGÍA

Con un paradigma cualitativo, se logró hacer un proceso de entrevistas a dos informantes de dos organizaciones públicas, que, con un método descriptivo, hermenéutico que logró hacer una reducción de lo que aportaron dichos entrevistados sobre el tema del liderazgo biopsicosocioecoespíritual en organizaciones de régimen disciplinario.

EVIDENCIAS OBTENIDAS A PARTIR DEL PROCESO DE REVISIÓN DOCUMENTAL DEL LIDERAZGO BIOPSICOSOCIOECOESPIRITUAL COMO PLATAFORMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Informante 1: Expuso que un análisis del clima organizacional realizado por un líder biopsicosocioecoespíritual conlleva a manejar herramientas de optimización, de acuerdo a las revisiones bibliográficas documentales se hace una interpretación que apoya el hecho de generar lineamiento de mejora en las organizaciones de régimen disciplinario.

En éste sentido, el informante 2: expresó que se puede evidenciar que el hecho de motivar a los empleados con bonos, préstamos financieros o ascensos puede no ser tan impactante como su insatisfacción por otro tipo de beneficios. En este caso en cuanto el líder biopsicosocioecoespíritual maneja la comunicación óptima o de gran afecto, la inteligencia emocional para colocarse en el lugar del otro.

A partir de lo obtenido de los dos informantes entrevistados, se puede enfatizar que un profesional del derecho biopsicosocioecoespíritual es y será un líder de alto alcance, visionario y como muchos adeptos o seguidores por su humanidad, empoderamiento hacia los otros y el empuje de lograr cambiar climas organizacionales en instituciones de régimen disciplinario en satisfactorios.

CONSIDERACIONES FINALES

Se puede concluir que el líder biopsicosocioecoespíritual, se maneja a sí mismo y el entorno laboral, en instituciones de régimen disciplinario se pueden lograr muchas transformaciones partiendo de conocer mejor las necesidades de los empleados, enviando a los empleados el mensaje de que son muy valiosos para la organización, mejorando la calidad, la productividad y el servicio en una comunidad latinoamericana, conociendo aquellos aspectos que funcionan bien en las instituciones de régimen disciplinario y su integración con el talento humano civil y cuáles habría que mejorar.

Todo ello, se puede considerar unos de los propósitos en la organización inteligente en pro de la satisfacción del clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, A. (2013). **Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen disciplinario**. Sapienzia organizacional. Universidad de los Andes. Venezuela.

Alves, de J. (2000). **Liderazgo y clima organizacional**. Artículo arbitrado Dialnet.
Bateman, y Col (2000). **Administración, una ventaja competitiva**. Editorial. Adición. Mc Graw Hill. México.

Campo, E., López, E., Navarro, M. et al. (2015). **Las mejores salidas profesionales para derecho y relaciones laborales**. Acciones e investigaciones sociales. Universidad de Zaragoza. España.

Chiavenato, I. (2006) **Introducción a la Teoría general de la administración**. McGraw Hill. España.

Chiavenato, I. (2006). **Comportamiento organizacional**. McGraw Hill. España.

Cruz, A. (2008). **El arte de la guerra de SUN TZU**. Artículo arbitrado. Venezuela.

Goleman D., Boyatzis, R. y Mckee A. (2004). **El Líder Resonante crea más. El poder de la Inteligencia Emocional**. Plaza & Janes Editores, S.A. (1ª Edición). Barcelona, España.

Goleman, D. (2005). **La Inteligencia Emocional. Porqué es más importante que el cociente intelectual**. Javier Vergara Editor. Buenos Aires, Argentina.

Fuenzalida, R. (2009). **Coaching y Liderazgo**. Consultora Fuenzalida. México.

Maxwell, J. (2007). **Las 21 Leyes irrefutables del liderazgo**. Editorial Lidere. Thomas Nelson INC. Estados Unidos.

Moller, J. (2008). **Caminos del bienestar. Todos somos responsables**. IESA. Venezuela

Mujica, M. (2009). **Clima organizacional en los departamentos del decanato de ciencias de la salud de la Universidad Centrooccidental "Lisandro Alvarado"**. Redalyc. Educere. Vol.13. núm.45. p.p. 351-358. Universidad de Los Andes. Venezuela.

Sañudo, J. (2014). **Cuestiones ético-profesionales en el ejercicio del derecho**. Revista CES Derecho. Volumen 5 No. 2. Universidad Pontificia Bolivariana.

Soto, M.c(2015). **Liderazgo Biopsicosocioecoespiritual. Ponencia Internacional. Congreso de CICAG. URBE. Venezuela**.

Teme (2010). **La vida biopsicosocial**. Colombia.

Torres, N. (2007). **Liderazgo y PNL**. Editorial Grainca. Venezuela.

Fecha de recepción: 15/02/2016

Fecha de revisión: 01/03/2016

Fecha de aceptación: 10/03/2016