

Una mirada a la axioética desde el humanismo integral en el contexto de la administración de justicia transmoderna

María Alejandra Mancebo¹

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0208-0134/a>

María Alejandra Mancebo: Abogada egresada de la Universidad Católica desde hace 29 años con estudios en Doctora en Gerencia, Master en Derecho Penal, Magister en Orientación conductual. Magister en Ciencias Penales y Criminológicas, Magister en Educación Abierta y a Distancia Especialista en Derecho Mercantil. Especialista en Derecho Procesal. Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas, Especialista en Derecho de Familia y del Niño, Diplomada en Estudio para Defensa de las Mujeres Animación Socio Cultural. **Diplomada en Programa de Estudios Avanzados en Prevención de la Legitimación de Capitales, otorgado por la Oficina Nacional Antidrogas, acreditada por el Grupo de Acción Financiera (GAFI) (Internacional), Diplomada en Femicidio –Feminicidio. Experta acreditada en Feminicidio por la Asociación Iberoamérica de Fiscales del Ministerio Publico (Internacional), Diplomada en Derecho Penal, Derecho Procesal Penal y Derecho Probatorio Universidad de Externado de Bogotá -Colombia (Internacional) Actualmente** Cursando Maestría Internacional En Igualdad De Género + Maestría Internacional En Prevención De La Violencia De Género y Postdoctorado en Gerencia Transcompleja. Con experiencia en la Administración de Justicia por 25 años como Juez, Defensora Pública de Responsabilidad Penal del Adolescente y Fiscal Nacional y Regional (Legitimación de capitales y Delitos financieros, Anti-Extorsión y Secuestro, Drogas, Violencia de Genero, Fase intermedia y juicio y Corrupción) y por tres años Directora de Postgrado de la Universidad Yacambu. Docente de pre y postgrado desde hace 24 años en Universidades Nacionales. Conferencista Nacional e Internacional, Articulista nacional e internacional, miembro invitado de LEXCRIM (España) Feminista y cofundadora de Cata Jurídica con Tacones. Consultora de Empresa Trasnacional. Asesora

SUMARIO: I.- La axioética y la justicia; II.- La gerencia transmoderna y la administración de justicia; III.- Humanismo no antropocéntrico y la administración de justicia; IV.- Hacia un humanismo integral en la administración de justicia; V. – Reflexiones; VI. - Referencias bibliográficas

RESUMEN: La gerencia judicial transmoderna, es vista como un enfoque de gestión en el cual se buscan nuevos paradigmas y formas de liderazgo. Los aspectos como la sostenibilidad, la responsabilidad social, el respeto por la diversidad, los valores, principios, ética, moral y la espiritualidad del ser humano toman valía, más cuando la regencia reconoce como igual todo ser vivo para poder actuar en su accionar. A tenor de lo descrito, es destacar ante esta visión, a la axioética en la administración de justicia, la cual se representa al estudio de los valores y principios éticos y morales que guían las acciones humanas con este y los demás seres planetarios. Siendo así, se puede asumir que es una disciplina que estudia el comportamiento del ser humano, y estos pueden ser objetivos y universales. Entrelazar nociones y conceptos que parecen aislados pero que convergen en el ser humano, la justicia y la ética, será el reto.

PALABRAS CLAVE: Axioética - humanismo integral - administración de justicia transmoderna

I.- La Axioética y la Justicia

El término “axioética” fue acuñado por la filósofa española Adela Cortina en la década de 1993, sin que ello pretenda obviar a los filósofos que contribuyeron a su constructo cognitivo. Cortina propuso esta disciplina como una respuesta a los retos éticos planteados por la sociedad contemporánea, en la que la diversidad cultural y la globalización plantean nuevos desafíos para la ética tradicional.

En esa dirección es necesario subrayar que la axioética tiene sus raíces en la ética filosófica y moral, lo cual impacta en la administración de justicia. Ello es así pues busca desarrollar un enfoque pragmático y aplicado. Combina elementos de la

externa de la Universidad Yacambú. Miembro de Capítulo Venezuela del Colegio Internacional de Estudios Jurídicos de Excelencia Ejecutiva / CIDEJ. Articulista y Conferencista Nacional e Internacional. **Instagram:** @maria_alejandra_mancebo_2 @catajuridicacontacones

LinkedIn: @Maria Alejandra Mancebo

Correo: malalamariaalejandra18@gmail.com

ética normativa, que establece los principios y normas éticas, y de la ética aplicada, que busca destinar estos principios a situaciones concretas. También toma en cuenta la importancia de los sentimientos y emociones humanas en la toma de decisiones al reconocer que los valores y principios éticos no son estáticos, sino que están influenciados por la existencia y la interacción social. Conforme a lo descrito, en esta nueva era es cardinal hacer uso de la Axioética al momento de administrar justicia en cualquier proceso judicial.

Acorde a lo narrado, se vislumbra una relación entre la axioética y la gerencia en la administración de justicia transmoderna. Dos conceptos que se han convertido en vestigios claves para gestión de los servidores públicos que deben ser líderes en la actualidad. Ambos términos se enfilan en abordar los desafíos y postulaciones éticas que surgen en el ámbito de la administración justicia, promoviendo una gestión más moral y responsable en pro no solo del hombre sino de todo ser vivo.

Sustentado lo puntualizado, es oportuno hacer mención a lo desarrollado por el filósofo brasileño Mario Sergio Córdela, la axioética se basa en el estudio de los valores y principios éticos que deben guiar las acciones de los líderes en el ámbito público. Esta disciplina busca implantar una conexión entre la ética y la acción política, declarando que impartir justicia forma parte de ese hacer para promover un servicio basado en integridad, transparencia y responsabilidad.

Ahora bien, la axiología descrita desde los valores de la persona humana se ve reflejada dentro de los oficios de cada individuo, lo que hoy se conoce como la profesión; y conlleva a tener unos estatutos o acuerdos dentro de la ética, algo como lo establece Savater (2004) *“Los hombres podemos inventar y elegir en parte nuestra forma de vida”* (Savater, 2004, p.31).

Siguiendo con esta línea, el profesional, en este caso nos centramos en el Abogado, debe tener una sólida estructura de valores y una consistente base epistemológica de su formación. Porque sólo los valores verdaderos pueden conducir a las personas a un desarrollo pleno de sus capacidades naturales pudiendo inferir que es lo que hoy se conoce como Ética de la profesión. Esto genera desde ya un interrogante ¿la ética solo desde y para una profesión del abogado? La incógnita se ira despejando a continuación.

Sin duda los valores y resultados axiológicos pueden estar arraigados según cada cultura, así Yarza (1996) plantea que *“La ética no sería sino la aplicación a la vida humana, singular y colectiva, del saber supremo, de la teoría”* (p.303); apuntando a que es un valor

propio del ser humano, que se manifiesta de una forma individual, pero forma parte de un conglomerado y colectivo que puede relacionarse con lo conocido como un código de ética.

Si lo rememorado lo incorporamos a la administración de justicia, se delata la importancia de que la axioética tiene cabida en una visión gerencial transmoderna, pues radica en la proporción de una base sólida para la toma de decisiones éticas y responsables. Desde la solicitud de una fiscal o abogado hasta el fallo. Siendo así, los abogados, cualquiera que sea su rol, deben ser gerentes transmodernos y estar conscientes de los impactos que sus disposiciones pueden tener en las personas, la sociedad y el ambiente. Para ello corresponde que tengan en cuenta los principios éticos como la justicia, la equidad y el respeto a los derechos humanos, sin obviar lo que le da armonía, la espiritualidad.

Ésta a su vez es relevante, dada la postura develada, si el accionar de los abogados y servidores públicos asumen el reto de gerenciar bajo el prisma de la transmodernidad, porque promueve la transparencia y la honestidad en las acciones que sin duda impactaran en la justicia. Al tomar medidas éticas basadas en valores sólidos, estos componen confianza y credibilidad tanto dentro como fuera de la organización. La misma aplica a la gerencia transmoderna, que implica un enfoque más integral, que va más allá de la maximización de los beneficios financieros. Se busca así el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales y ambientales, promoviendo la sostenibilidad a largo plazo.

II.- La gerencia transmoderna y la administración de justicia

Por otro lado, la gerencia transmoderna propone un modelo de liderazgo que va más allá de las tradicionales teorías gerenciales. Surge como una respuesta a los cambios constantes y la complejidad que caracteriza a la sociedad actual. Esta corriente busca que los líderes públicos y abogados, en la administración de justicia, desarrollen habilidades de adaptación, empatía y colaboración, para poder tratar de manera eficiente las trabas y retos a los que se enfrentan.

Durante el recorrer de la humanidad en el tiempo, los cambios de pensamiento y visión de las personas han marcado el inicio de nuevas etapas de desarrollo humano. La ciencia moderna nació mediante un violento rompimiento con la antigua visión del mundo, fundamentándose en la idea sorprendente y revolucionaria para la época de una separación total entre el sujeto cognoscente y la realidad que era asumida como completamente independiente al sujeto que la observaba. Este

estallido permitió a la ciencia desarrollarse independientemente de la teología, la filosofía y la cultura, constituyéndose en un acto de libertad positivo; sin embargo, esto nos dejó como secuela que el sujeto quedara relegado a las sombras y que la realidad fuera gobernada únicamente por las leyes objetivas donde solo el conocimiento científico es reconocido como suprema verdad. Fue así como llegamos a la modernidad quien con su cultura industrial gestó la gerencia sustentada en la realidad estratégica instrumental, en las verdades absolutas, en el poder de la razón, en las normas, en la certidumbre, centrando sus esfuerzos más en sobrevivir a los cambios rápidos y profundos de la sociedad que en el desarrollo mismo de la organización.

En tal medio, los trabajadores eran obedientes y el parámetro de motivación era el premio o castigo, una estructura organizativa vertical y centralizada que permitía ejercer el control y el mando de todos los empleados para que cumplieran sus funciones dentro de la cadena de producción. Los grandes activos de estas empresas eran constituidos por cosas, equipos, técnicas; se deseaba producir más y mejor, el parámetro de calidad era la durabilidad de los productos a largo plazo. El parámetro de realización de los trabajadores estaba dado por el avance dentro de las jerarquías de la empresa, mientras ésta logra su realización en adquirir más riqueza y por tanto más poder.

Fue así como esta modernidad enmarcada por verdades absolutas y reglas firmes dibujaron una verdadera anarquía de la cual los individuos desearon liberarse. Es así como germina el postmodernismo a mediados de 1950, donde el sujeto cobra valor, se revela por medio de la sensibilidad y de una nueva perspectiva de la verdad relativa, de nuevas nociones científicas y filosóficas introducidas por los principios de superposición de los estados cuánticos, si y no, del indeterminismo cuántico.

A tenor de lo descrito es ahí donde la gerencia se sustenta en la racionalidad del ser, en la razón significativa, en el engranaje de los conocimientos con las emociones. Su interés principal estuvo en el desarrollo mediante la armonización de los saberes e identidades. Al colaborador se le entregaron procesos de los cuales debió ser responsable, concediéndole el autocontrol y el compromiso con sus actividades, fue así como reapareció lo humano, lo social, y el ambiente como parte integradora de las empresas. Se hizo necesario entonces gerenciar a las personas, gerenciar la cultura mediante el liderazgo y parámetros de organización horizontales y descentralizados.

Esta cultura postindustrial permitió la diversidad y dio como motivación a los trabajadores el hecho de participar en la planeación de las actividades, en la toma de

decisiones; en prepararse para ir a los tribunales, seleccionar a los más competentes con sustento moral para ser servidores, y esto hoy genera, aunque pareciera no nuevo, en plena era de la globalización, **una necesidad**.

En esta nueva visión postmoderna (por su naturaleza anti anárquica) faltó un orden, una unidad, una coherencia, que le permitiera ser consecuente entre lo que idealizaba y lo que materializaba. Es decir, por ejemplo, mientras se promulgaba dar valor a la naturaleza, como consigna contra la modernidad y la industrialización, ésta se llevaba al límite por las fuerzas implacables de aumentar el número de fallos sin importar el contenido, cuantificar la efectividad de los funcionarios por números de defensa o de actos conclusivos, se hizo de la justicia un número....

Mientras aún la postmodernidad cursaba la trasmodernidad, consecuencia del descontento con las visiones predecesoras y por el avance de las tecnologías de la información y la comunicación que produjeron la globalización, de manera casi inesperada dieron una nueva dimensión al mercado, a la política, a la economía, donde todo está interconectado generando un nuevo gran relato, que se transmite en tiempo real. La trasmodernidad es entonces un punto de no retorno a las antiguas certezas y la asfixia producida por la banalidad; el prefijo trans connota no solo los aspectos de transformación sino también la necesaria transcendencia de la crisis de la modernidad y postmodernidad remontando sus retos pendientes tanto éticos y políticos (igualdad, justicia, libertad) pero asumiendo las críticas postmodernas.

Si la visión transmoderna de la gerencia en la administración de justicia, conecta los contenidos que van más allá de los psicológicos, sociales y económicos sobre la base de los valores espirituales del individuo como ente transcomplejo y todo ser vivo; la transcomplejidad viene entonces dada por la consideración simultánea de las perceptivas centradas en las personas y en las instituciones u organizaciones públicas y más fundado sobre la base de la comprensión de las perspectivas orgánicas y transorgánicas, ya que bajo estas trazas no hay que simplificar la parte respecto al todo en lo relativo a sus componentes.

Para lograr una administración de justicia idónea y efectiva soportada en valores, se debe admitir la necesidad de saber de gerencia estratégica transmoderna. Si bien es un gran reto ya que debe comprender cada parte del todo, en su relación con las otras partes; debe advertir el todo en sí mismo como parte de un mundo interconectado, además de contemplarlos como entes transorgánicos, es decir que tienen características de ser vivo (mente, cuerpo, espíritu, que nacen, se desarrollan,

cambian y se relacionan) para orquestar el intercambio, las interconexiones que se producen desde y hacia esta dimensión hipercompleja. Para lograr esto, el gerente público debe emplear todas las capacidades de su persona, no solo los conocimientos, sino la intuición, el talento, la imaginación como contenido transracional.

La visión transmoderna en la administración de justicia, es de contenidos sociales de corte institucional y transinstitucional, y fue lo que la postmodernidad relegó, y que hoy la naturaleza exige a gritos. Para ello se requiere que el abogado y funcionario público comprendan las razones creativas del tejido complejo de relaciones que se producen entre los dos contenidos bajo la visión moderna (los de la organización), posmoderna (los de los trabajadores y la sociedad) y los que se asocian a los contenidos económicos, psicológicos y tras-psico-socioeconómicos (valores espirituales, valores psiconómicos) que facilitan la comprensión del ser y la condición para entender el marco táctico estratégico, que contribuya con la felicidad tanto de quienes laboran, como de la vida misma, de la salud de la tierra como ser vivo, de la organización, de las comunidades que la trascienden. Esto estrictamente se hace considerando simultáneamente el perfil transpersonal y el marco de reglas, para ser capaces de actuar y para hacer justicia en pro de la justicia.

Este enfoque transmoderno intenta atender simultáneamente los logros y los faltantes de la visión moderna y posmoderna, creando una unidad coherente que permita el desarrollo del ser persona, del ser institución, del ser de la humanidad, del ser del planeta, relacionando los contenidos biológicos sociales y económicos reconociendo las restricciones que imponen los contenidos institucionales de diversa índole, incorporando aportes de la psicología, de la psiconomía y espirituales en eso tan soñado como es gerencia pública .

Una mirada transmoderna de la justicia está enteramente a la par con la transdisciplinariedad que tiene como meta la comprensión del mundo presente mediante la unidad del conocimiento, ya que simboliza el más allá de cualquier disciplina. Se refiere a aquello que está al mismo tiempo entre las disciplinas y a través de las diferentes disciplinas. Da significado al sujeto en todas sus dimensiones y a la interacción sujeto - objeto, es la trascendencia del sujeto que no puede ser captado en el campo disciplinario. Nos lleva a un espacio fabuloso de conocimiento en donde hay unidad y diversidad, valor y encuentro, donde el hombre se reconoce así y todo ser vivo.

La combinación de la axioética y la gerencia transmoderna en la administración de justicia resulta fundamental para promover la ética y la responsabilidad en la toma de decisiones y la gestión de los recursos públicos. La axioética proporciona las bases éticas necesarias para una política responsable, mientras que la gerencia transmoderna ofrece las herramientas para gestionar de manera eficiente los problemas actuales y futuros, que no es más que una justicia humanista.

En un contexto donde la corrupción y la falta de ética han sido temas recurrentes dentro de la administración pública, la implementación de estos enfoques resulta esencial. Los líderes deben ser conscientes de la importancia de su accionar, basados en valores éticos y contar con habilidades de liderazgo que les permitan adaptarse a los constantes cambios y desafíos.

En este sentido, la axioética y la gerencia transmoderna en la gestión de la justicia se presentan como herramientas fundamentales para abordar los retos éticos y de gestión en el ámbito público. Estos enfoques promueven una administración basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad, contribuyendo así a una sociedad más justa y equitativa.

Los valores del ser humano ontológicamente hablando, le son inmanentes, siendo necesario, además, destacar que la ética desde un punto de vista filosófico es la rama que los estudia dentro del campo de las ciencias sociales. De manera tal de poder señalar los aspectos conductuales del ser humano en la sociedad. Es por lo antes expuesto, que el estudio de la moral por parte de la ética ayuda a comprender las costumbres y manifestaciones que se exteriorizan por parte del ser humano ante ciertas condiciones que le son conocidas o no, y que dependiendo del tipo de respuestas, van a determinar en un punto específico, sus valores. Los cuales pudiesen ser modificados o reforzados dependiendo en gran parte de los conocimientos adquiridos durante ciertos estadios de la vida influenciados por los conocimientos de naturaleza educativa y cultural.

Hoy en día, cuando se señalan dichos comportamientos desde el punto de vista gerencial, atañe a los asomos antes conocidos, la forma de cómo se debiesen resolver ciertas vicisitudes o situaciones las cuales dependen en gran parte, del alma y cuerpo de una organización, pero tomando en cuenta que son los hombres y mujeres que los integran, quienes proporcionarán un perfil próspero hacia fines comunes, o por otro lado, la repercusiones negativas como consecuencia de una mala toma de decisiones y que ponen en peligro la existencia de la estructura institucional, lo vivido y lo sentido.

III.- Humanismo no antropocéntrico y la administración de justicia

En otro orden de ideas, el enfoque del humanismo no antropocéntrico en la administración de justicia y la ética pública surge como una alternativa a la visión tradicional centrada exclusivamente en el ser humano y sus intereses. Se fundamenta en la idea de que todas las formas de vida y el entorno natural tienen un valor intrínseco y deben ser considerados en la toma de decisiones y la gestión pública.

El humanismo es una corriente filosófica que se enfoca en la promoción del valor y la dignidad del ser humano en todos sus aspectos, tanto individuales como colectivos. Esta filosofía busca el desarrollo pleno de la persona humana a partir de una visión antropocéntrica, que prioriza al ser humano como centro de la realidad. En este ensayo, se considera de manera detallada los puntos clave que fundamentan esta corriente filosófica y su relevancia en la sociedad actual.

El enfoque del humanismo se destaca por posicionar al ser humano como eje central de la atención. Esto se traduce en entender las necesidades, deseos y aspiraciones de las personas como elementos fundamentales para alcanzar la felicidad y la realización personal. El humanismo tiene en cuenta los aspectos individuales y colectivos del ser humano y, por tanto, se preocupa también por la convivencia, el respeto y la tolerancia hacia los demás.

El humanismo busca la verdad, la justicia, la razón y la ética. La ética es un valor fundamental que se relaciona con la realización personal, la felicidad y el bienestar individual y social. En este sentido, la búsqueda de la verdad se enfoca no solo en los aspectos científicos o tecnológicos, sino también en la cultura, las artes, la literatura y la filosofía. Todo esto, permite la posibilidad de enriquecer el conocimiento humano y mejorar significativamente las condiciones de vida de las personas.

Ahora bien, sabiendo que la justicia se ha visto inmersa en profundas crisis producto del accionar no acorde de los abogados y servidores públicos, las prácticas administrativas basadas en la búsqueda de metas económicas y financieras, las cuales carecen de principios éticos, convirtiendo el negocio en una experiencia que socava la dignidad humana, el bienestar social y el ambiente.

En ese orden de ideas, se entiende que la nueva gerencia en la administración de justicia regida bajo principios humanistas obedece a una postura de corte lógico

y lineal pero necesariamente permeado de un aporte subjetivo de la interpretación de la realidad. Si bien la gerencia responde a procesos netamente administrativos donde gesta la prestación de servicios o generación de productos en términos operacionales, resulta importante preguntarse ¿Cuál es la postura del nuevo gerente sea abogado o servidor público, frente a situaciones donde las nuevas organizaciones son los seres humanos? ¿Cuál será el papel de las personas en las organizaciones públicas? ¿Quién es ese nuevo gerente de avanzada que comprende el humanismo como precursor en la construcción de organizaciones que aprenden?

El rol de las personas en las organizaciones públicas será más crítico, pues, como ya se ha indicado, las personas efectuarán faenas decisivas, por lo que el talento y las competencias muy posiblemente llegarán a ser el factor productivo crucial y la forma dominante de ventaja estratégica. En este sentido, se estima que las nuevas estructuras, para poder competir con éxito y de forma sostenible en el nuevo entorno, **deberán ser no menos, sino más humanas**. Es por ello que la humanización de la visión organizacional llegará a ser el centro y el marco de todos los niveles de productividad y competitividad al momento de ver a la administración de justicia de las empresas.

Por otra parte resulta importante destacar que administración de justicia vista como ese conjunto de órganos que la conforman, logran alcanzar esa capacidad de asumir cambios profundos, si tienen valentía y soporte ético; pero construirlas no es sencillo, requiere de un pensamiento gerencial holístico, consciente de las distintas realidades y conocimientos que dominan el mundo, económicos, sociales, políticos, culturales, tecnológicos, científicos, humanísticos, religiosos y espirituales. Todos ellos en justa amalgama contribuyen a la formación de una mentalidad gerencial, capaz de entender lo complejo, interconectar estos conocimientos, comprender la influencia del uno sobre el otro, y construir así una visión holística del pensamiento gerencial que impacte de manera asertiva en la justicia.

Este enfoque se inspira en el concepto de amor y espiritualidad, entendido como una conexión profunda y respetuosa con todas las formas de vida y el entorno natural. El amor en este contexto implica actuar con compasión, empatía y cuidado hacia los demás seres vivos y el ambiente, reconociendo su valor independiente de su utilidad para los seres humanos.

El filósofo Jürgen Habermas es uno de los principales referentes teóricos de este enfoque, quien sostiene que la ética pública debe ser inclusiva y considerar no solo los intereses humanos, sino también los intereses de otras especies y del

ecosistema en su conjunto. Para Hebermas, la ética pública, debe basarse en el dialogo y la deliberación racional, donde todas las partes involucradas puedan expresar sus intereses y preocupaciones.

La adopción de este enfoque al fomento de regentar la justicia, implica repensar los valores y principios que guían las acciones de los abogados, servidores y colectivo, y promover una gestión basada en la justicia social, la sostenibilidad y el respeto por la diversidad. Esto involucra considerar los impactos de las políticas y decisiones en todas las formas de vida y el ambiente, buscando maximizar el bienestar de todos los seres involucrados.

Esto quiere decir, que la visión del humanismo no antropocéntrico en la administración de justicia y la ética pública, fundamentado en el amor y la espiritualidad, propone una posición más inclusiva y respetuosa hacia todas las formas de vida y el entorno natural. Busca integrar los intereses de todas las partes involucradas en la toma de decisiones y promover una gestión basada en la justicia, la sostenibilidad y la diversidad.

IV.- Hacia un humanismo integral en la administración de justicia

La gerencia en esta época tiene como una de sus tareas primordiales, interpretar las realidades requeridas por la organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio tanto a la colectividad como así mismo, sin olvidar que las organizaciones dependen para su funcionamiento y evolución del factor humano con que cuenta.

Para Rivas y Rodríguez (2014), la gerencia no puede descuidar la relevancia e importancia del rol de las personas dentro de las organizaciones. Por el contrario, se les debe respetar e incentivar, proporcionándoles el apoyo necesario a fin de contribuir con su desarrollo personal y profesional, para que puedan identificarse plenamente con sus labores y con la empresa y a su vez, dar rienda suelta al poder creativo que cada uno posee.

Es por ello que la gerencia bajo una visión humanista integral surge como una nueva dirección para dirigir las nuevas organizaciones teniendo al ser humano no solo como centro de su gestión sino a todo ser vivo. Por su parte McGregor (1960), afirma que los principios del humanismo están basados en el respeto por la dignidad humana, el reconocimiento de la libertad, la autonomía de las personas, su potencial y la responsabilidad en la construcción social de lo humano.

Es por ello que la gerencia en la administración de justicia tiene la obligación de entender que cualquier actividad humana, personal, profesional, empresarial debe tener por norte el bienestar interno y el de su entorno. Como sujetos gerenciales, se incluye a los abogados y a los servidores, quienes deben asumir una actitud y formación humanista de avanzada, con estilo de una vida centrada en una personalidad cuyo carácter se consolide en principios éticos que sean coherentes con sus sentimientos, con los valores de integridad entre lo que se dice y se hace para alcanzar el bienestar organizacional.

De esta manera, se entiende la existencia de algunos elementos básicos, tal como la subjetividad de la persona, que de una forma u otra juega un papel fundamental y orienta su comportamiento, ejerciendo una influencia en su accionar. Vislumbrándose esto como un elemento determinante dentro de la organización compuesta por cada ente que coadyuva a la justicia y por ende respondiendo a las realidades de un entorno desde su propia perspectiva

Así pues, Márquez (2009) afirma que las realidades sociales son sistemas que cambian constantemente entre el caos y la estabilización. Sin embargo, es necesario indicar que más que un sistema, la sociedad es una red humana que interactúa sistemáticamente, pero más allá de esto, conserva también el individualismo psíquico, las convenciones privadas del hombre consigo mismo y el comportamiento sistémico, es decir, es un metasistema biológico, psíquico, social espiritual de consideración supralógico.

Como aspiración y creencia ya expuesta de la autora, la gerencia de esta época tiene la obligación de interpretar las realidades requeridas por quienes conforman la administración de justicia y desarrollar las habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en la que se desenvuelve, sin olvidar que la justicia depende, para verse, sentirse ... del ser humano con que cuenta y los seres que la rodean.

Es por ello que una de las características fundamentales de la gerencia humanista integral y la administración de justicia, es su manera de reconocer la importancia, capacidad y valores de las personas, para obtener un mayor compromiso, identidad y pertenencia, mejorando el entorno empresarial. Con base a ello es posible construir una nueva forma de regentar las organizaciones públicas ya que promueve el flujo de comunicación de forma horizontal, no burocrática, prestando atención al ser humano y reconociendo la igualdad en nuestras responsabilidades y objetivos.

V.- Reflexiones

El nuevo modelo organizacional basado en procesos de cambios contantes para afrontar las nuevas realidades del hombre y la sociedad en conflicto solo es posible a través de organizaciones inteligentes, siendo estas las que facilitan el aprendizaje de todos sus miembros, capaces de modificar sus normas de actuación, escritas o no, con la frecuencia que sea necesaria para satisfacer las exigencias del medio.

A partir de ellas, de sus valores, capacidades y con una visión humanista, las empresas necesitarán construir o desarrollar las capacidades interrelacionadas básicas para desenvolverse en el nuevo entorno: capacidad de gestión de riesgos, capacidad de gestión del conocimiento y flexibilidad. Estas últimas se vinculan, de forma directa e indirecta, junto, evidentemente, con la acción de las personas, la capacidad de aprendizaje organizacional y de innovación, lo cual permitirá alcanzar una Justicia Humana...

VI.- Referencias bibliográficas

- Adela Cortina, (1993). “Ética aplicada y democracia radical”.
- Fernando Savater, (2004). El valor de educar”.
- Márquez, J. (2009). La Nueva Gerencia y las Transformaciones Sociales. Barquisimeto. Lara: Editorial Horizonte, C.A.
- McGregor, D. (1960). El Lado Humano de las Organizaciones. Bogotá. Editorial McGraw Hill.
- Rivas, F. y Rodríguez, C. (2014). La gerencia humanista con la visión del pensamiento complejo. https://issuu.com/yajairasoto/docs/la_gerencia_humanista