

# El liderazgo en el Poder Judicial

## I. Introducción

Como toda organización, los órganos jurisdiccionales, están integrados por diversos recursos, entre ellos y el más importante, los recursos humanos, quienes, con su trabajo, colaboran con los titulares de los órganos del Poder Judicial, para un mismo fin.

El rol de los titulares de los órganos jurisdiccionales que integran el Poder Judicial, requiere de liderazgo, para la realización de la función judicial, como herramienta para garantizar la eficiencia y la calidad del servicio público de la administración de justicia.

El liderazgo en el Poder Judicial es aplicable en el ámbito jurisdiccional y en el administrativo, basta identificar los 4 componentes para considerar que es necesario un líder, que son: que existan posiciones en las que se requiera influencia, la relación de una persona y un grupo específico, la situación particular de cada área o grupo, y el logro de un propósito común como criterio para la efectividad del proceso.

Es cierto que podemos identificar a aquellas personas que se encuentran dentro de una posición que reúna tales componentes; sin embargo, no necesariamente es un líder, sino un jefe.

El jefe es una autoridad que reconoce que tener esa posición es un privilegio de mando, inspira miedo, sabe cómo se hacen las cosas, tiene una visión individualista, maneja a las personas como fichas, llega a tiempo y asigna tareas a sus subordinados<sup>1</sup>.

En el Poder Judicial se requiere de líderes, que son las personas que consideran que ser una autoridad les otorga una oportunidad para brindar un servicio a la institución a la que pertenecen, inspiran confianza, enseñan cómo hacer las cosas, tienen una visión de equipo, tratan a las personas

---

<sup>1</sup> Vegas Rodríguez, Juan Carlos, "Liderazgo", [http://www.mincetur.gob.pe/comercio/ueperu/consultora/docs\\_taller/Presentaciones\\_Tumbes\\_y\\_Piura/1.2.1.2.F1%20Liderazgo%2020080912.pdf](http://www.mincetur.gob.pe/comercio/ueperu/consultora/docs_taller/Presentaciones_Tumbes_y_Piura/1.2.1.2.F1%20Liderazgo%2020080912.pdf), consultado en octubre de 2015.

como seres humanos, llegan antes y dan el ejemplo a los demás con sus actos<sup>2</sup>.

Esta distinción no significa que quienes tengan las características de jefe y no de un líder, no puedan adquirir habilidades de liderazgo.

Los líderes se hacen, pueden capacitarse y adquieren a lo largo de su vida una serie de comportamientos que les permiten mejorar sus habilidades, es decir, el liderazgo es aprendido y se va formando durante el transcurso de la vida del líder.

Para lograr que todos los colaboradores compartan la visión del titular del órgano jurisdiccional y que, por tanto, sus esfuerzos estén destinados al cumplimiento de la misma misión es imperativo recurrir a instrumentos y habilidades que los modelos de desarrollo organizacional ofrecen y que deben implementarse, para mejorar la construcción de modelos de gestión integral orientada a la efectividad de las funciones del Poder Judicial de la Federación<sup>3</sup>.

En ese orden de ideas, la finalidad del presente trabajo es señalar algunas competencias, sin agotar todas, que se podrían tomar en cuenta para adquirir habilidades de liderazgo y obtener los resultados esperados.

## **II. El ejercicio del liderazgo en el Poder Judicial**

Para la prestación del servicio de administración de justicia se requiere de un equipo a quienes se les asignan y supervisan tareas específicas, con el fin de que puedan realizar sus labores con la mayor efectividad y la más alta calidad posible<sup>4</sup>.

Esta labor en gran medida depende de la forma en que aquellos que tengan una posición de líder, ejercen su estilo de dirección, ya que el estilo que hayan

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, Vegas Rodríguez, Juan Carlos.

<sup>3</sup> Rodríguez, Ana Rosa, “La idoneidad gerencial del juez”, <http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c3/07rodriguez.pdf>, consultado en octubre de 2015.

<sup>4</sup> Rojas Caballero, Ariel Alberto, *La administración del Juzgado de Distrito. Algunas sugerencias para su mejor funcionamiento*, pág. 19, [http://www.ijf.cjf.gob.mx/acervo\\_historico/scaneo/administradjuzgadodedtto.pdf](http://www.ijf.cjf.gob.mx/acervo_historico/scaneo/administradjuzgadodedtto.pdf), consultado en octubre de 2015.

adoptado será un factor fundamental para que todos los miembros del equipo se identifiquen con la meta propuesta y dirijan sus esfuerzos para su consecución.

Dentro del liderazgo efectivo, se requiere que el líder haga lo mismo que predica, para que el resto de los miembros del equipo tengan la confianza de seguir a un líder cuyos actos sean creíbles.

La mentalidad de los titulares de los órganos jurisdiccionales, de sus secretarios, así como de cualquier persona que tenga una posición de dirección, como encargados de la organización, debe estar enfocada a los dos grandes parámetros que deben regir: por un lado, lograr resultados de alta productividad y, por el otro, obtener la satisfacción de las necesidades del grupo, esto es, lograr la realización humana de los integrantes del órgano jurisdiccional de que se trate<sup>5</sup>.

Para lograr estos dos parámetros, se debe ejercer un liderazgo eficaz, para lo cual, las personas que ejerzan alguna posición de dirección dentro de los órganos jurisdiccionales, podrían tomar en cuenta lo siguiente:

- Dada la trascendencia que implica la impartición de justicia, el estilo de liderazgo que han adoptado está enfocado en consultar al grupo o a cada miembro del equipo o en tomar la decisión de manera individual, lo anterior, dependerá de la situación en que se encuentren, el tiempo con el que se cuente para la toma de la decisión, la experiencia que tiene su equipo de trabajo y el tema de que se trate.

Para que un líder considere la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones, debe observar los siguientes aspectos<sup>6</sup>:

a) Calidad de la decisión (¿fue coherente la decisión con la información potencialmente disponible sobre la posibilidad de alcanzar las metas que estaban en juego en ese problema?),

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, pág. 7.

<sup>6</sup> Presentación sobre el tema de sinergia impartida por Amy Wrzesniewski, profesora de Yale *University School of Management*.

b) Implementación (¿generó el proceso de toma de decisión el compromiso necesario y la comprensión de la decisión por parte de los miembros del grupo para que efectivamente la ejecuten?),

c) Costo (tiempo) (¿se tomó la decisión en el momento adecuado? ¿consumió más tiempo del grupo y del líder de lo que era necesario para alcanzar una decisión de alta calidad que fuera implementada de manera eficaz?)

d) Desarrollo (¿potenció el proceso de decisión los conocimientos y experiencias de los miembros del grupo, su capacidad y deseo de trabajar juntos como equipo y su sentimiento de ser parte importante y valorada de la organización?).

- Ayudar a los miembros de su equipo a desarrollar las habilidades y las conductas que incrementen su productividad-
- Realizar acciones apropiadas a cada situación, poder captar lo que está necesitando la gente y tener visión del futuro, para anticiparse a los hechos.
- Desarrollar habilidades humanas, las cuales implican que el líder sea capaz de captar la simpatía de sus colaboradores, evitar poner en evidencia delante de otros a los que están funcionando mal, que sea capaz de comprometer a los integrantes del equipo, saber motivarlos y alentarlos para el logro de la meta y reconocer los logros y esfuerzos de cada uno de los integrantes.
- Recordar que su comportamiento es de un servidor de la institución a la que pertenece y no como el dueño de ésta.
- Conocer cuáles son las fortalezas de cada uno de los miembros del equipo y sus áreas de oportunidad, para asignarles tareas que realicen de manera eficiente y que además, contribuyan a su desarrollo como profesionistas. Esto también implica que se identifiquen las características de los individuos y procurar encontrar las diferencias para beneficiarse de las aportaciones que cada uno de los miembros del equipo pueda proporcionar en la realización de la meta común.

- Las reuniones de trabajo se debe procurar que sea con cinco miembros del equipo, como máximo para que las discusiones sean más eficientes<sup>7</sup>.
- Los titulares de los órganos jurisdiccionales, o en su caso los secretarios, definan con exactitud cuáles son los roles de cada uno de los miembros del equipo, para que conozcan qué se espera de ellos y también estén conscientes de la importancia que tiene su función en la labor de la impartición de justicia.
- Realizar juntas periódicas con los integrantes del grupo para revisar cómo están avanzando con los pendientes y asignar nuevas tareas.

Un buen líder no sólo permite y motiva a los miembros de su equipo, sino que también crea el ambiente y las oportunidades para que lo hagan; se responsabiliza de asegurar que se cumpla con las metas asignadas y aprovecha al máximo los recursos de la organización o institución a la que pertenece para alcanzar el éxito en el cumplimiento de la misión.

### **III. Conclusiones**

En conclusión, las grandes cargas de trabajo del Poder Judicial requieren de líderes que sepan organizar, vigilar, dirigir y motivar a los integrantes del grupo a realizar determinadas acciones, según la necesidad que el órgano jurisdiccional al que pertenece tenga o que se requiera para el cumplimiento de la meta asignada.

Como se mencionó anteriormente, cualquier persona puede ser líder, siempre y cuando tenga la capacidad de fijarse objetivos, cumpla con las características descritas en los apartados anteriores, se esfuerce por alcanzarlos e impulse a sus colaboradores para seguirle<sup>8</sup>.

Tener una misión compartida en la organización significa que, tanto los miembros del equipo como los titulares de los órganos jurisdiccionales, así

---

<sup>7</sup> Lo anterior porque en toda organización hay que considerar que existen metas que promueven el trabajo en equipo y que por tanto, pueden contribuir al rendimiento de los colaboradores, esto es lo que se denomina como sinergia (Amy Wrzesniewski, profesora de Yale *University School of Management*).

<sup>8</sup> *Op. cit.*, Anexo 5. Liderazgo.

como quienes ejerzan una posición de dirección, miren hacia el mismo punto, lo que implica tener la misma visión acerca de cuál es la razón de ser de la organización<sup>9</sup>.

Para lograr lo anterior, es necesario que los titulares de los órganos jurisdiccionales, los secretarios y cualquier persona que tenga una posición de dirección, además de desarrollar habilidades técnicas continúen fortaleciendo otras habilidades, como el liderazgo, pues es necesario que dirijan y motiven a los integrantes del equipo para que ellos también coadyuven en lograr la misión común que tenemos, que es precisamente, administrar justicia de manera eficiente y con la más alta calidad.

---

<sup>9</sup> *Op. cit.*, Liderazgo efectivo en organizaciones sociales