

**Relevancia estratégica de la filosofía orgánica en organizaciones farmacéuticas:
Ruptura ontológica hacia la humanización industrial**

Strategic significance of organic philosophy in pharmaceutical organizations: breaking into
the industrial ontological humanization

Ramiro Aurelio Buitrago Acuña¹

Alcaldía Bolivariana del Municipio Miranda - Venezuela
abogbuitrago86@gmail.com

RESUMEN

Por muchos años, numerosas empresas han exhibido de diversas formas su espíritu organizacional, en ellas ha florecido el interés por satisfacer necesidades emergentes. Por ello, han desarrollado programas, planes, políticas, intentando atender sus aspiraciones, maximizando la confianza, comunicación, rendimiento, productividad. El presente artículo, es producto de una investigación cuyos propósitos fueron, comprender el liderazgo reformador como el eje que dinamiza la filosofía orgánica, y así también, generar una teoría constructivista del liderazgo reformador con relación a la filosofía orgánica en las organizaciones aliadas a la industria farmacéutica en el municipio Miranda del estado Zulia, Venezuela. fue desarrollada bajo el paradigma cualitativo, apoyado en el método fenomenológico, con enfoque interpretativo, reflexivo y vivencial, donde la observación no participante, la entrevista en profundidad, e historias de vida, fueron las técnicas aplicadas por el autor, con una muestra de treinta y tres (33) sujetos, reducida intencionalmente a un muestreo de cinco (05) sujetos, trabajadores de las unidades de análisis seleccionadas para tal fin: Farmacia La Coromoto C.A., Farmacia Altagracia C.A, y Farmacia San Benito C.A. El mismo está orientado en destacar algunas teorías sobre el liderazgo reformador y la filosofía orgánica, su influencia en los procesos de gestión de personas, concluyéndose entonces, cuando los líderes orquestan los hilos en las organizaciones modernas con apoyo en su ontología, logran optimizar la plasticidad de los fenómenos con lugar en su núcleo.

Palabras clave: Filosofía orgánica, liderazgo reformador, Industria Farmacéutica.

ABSTRACT

For many years, numerous companies have exhibited in diverse forms their organizational spirit. In them has flourished the interest to satisfy emergent needs. Thus, they have developed programs, plans, and politics trying to attend their aspirations, maximizing their

¹ Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos, Abogado, Diplomado en Ciencias Forenses y Criminalísticas, Diplomado en el Procedimiento Penal Venezolano. Investigador Independiente, abogbuitrago86@gmail.com

confidence, communication, performance and productivity. This article is the product of an investigation whose purposes were to comprehend the reforming leadership as the axis that dynamizes the organic philosophy and also generate a constructivist theory of the reforming leadership related to the organic philosophy in the organizations allied to the pharmaceutical industry of Miranda, Zulia state, Venezuela. It was developed under the qualitative paradigm, based on the phenomenological method with interpretative, reflexive and experiential focus where the non-participant observation, the in-depth interview and the life stories were the techniques applied by the author, with a sample of thirty three (33) subjects, intentionally reduced to a sampling of five (05) subjects, workers from the selected analysis units for that aim: Farmacia La Coromoto C.A., Farmacia Altigracia C.A. and Farmacia San Benito C.A. This research is oriented to highlighting some theories regarding the reforming leadership and the organic philosophy, its influence in people's management processes ending when leaders orchestrate the threads in modern organizations with support in its ontology; they manage to optimize the plasticity of phenomena placed in its nucleus.

Key words: Organic Philosophy, reforming leadership, Pharmaceutical Industry

INTRODUCCIÓN

El ser humano y la sociedad a la que pertenece es incapaz de ser estático, en un mundo cambiante, las organizaciones son matrices motiles que por su propia naturaleza absorben toda ciencia generada con relación al sector del que hagan parte, aunado a ello, el acontecer histórico, genera nuevo conocimiento. Por ello, en las distintas áreas de la estructura interna empresarial, se persigue esclarecer en el contenido del liderazgo reformador como dinamizador de la filosofía orgánica, con relación a otros preceptos doctrinales, su importancia, así como las consecuencias de su ausencia.

Ahora bien, es importante destacar el interés por las ciencias y disciplinas, en encontrar respuestas a las interrogantes emergentes en la sociedad moderna, recordando, cada día, son muchos aquellos atraídos hacia la comprensión del comportamiento humano, organizacional, advirtiéndolo, tantos hombres y mujeres que viven su vida en ello, desarrollan su carácter, ejercen su personalidad, adquieren nuevas formas de entendimiento, evolucionan como profesionales, habiendo dejado atrás la época en que la producción en masa, explotación industrial, por ello, la importancia en establecer el significado del contenido ontológico en las empresas o por lo menos intentarlo.

Tras las inferencias anteriores, corresponde a los académicos, estudiosos del comportamiento humano, profundizar en tales patrones conductuales, persiguiendo no solo comprenderle, también, facilitar el entendimiento de otros, quienes quizás, sin oportunidades para ello, aprovecharían cualquier atisbo de información que les permita desarrollar tácticas o estrategias para la mayor suma de felicidad organizacional posible. Por ello, la redacción de escritos como este, en el abordaje de fenómenos como el liderazgo reformador y la filosofía orgánica, inspirados en las necesidades emergentes de las organizaciones modernas, aun mas, en la industria farmacéutica.

En ese mismo sentido, Schaeffer (2002), expone que el liderazgo reformador, es algo más que tener mano dura, es definir las características del cambio, teniendo en cuenta las exigencias y extravagancias de los individuos, de las organizaciones, del sector, del mundo en general, en otras palabras, liderar no es un acto, es un viaje, no existe línea divisoria entre un estilo de liderazgo u otro, un líder autocrático, en ocasiones puede ser participativo, un reformador a veces tendrá que actuar como un autocrático.

Por otro lado, Orzuza (2011), a propósito de la filosofía orgánica en las organizaciones cuánticas, plantea que, en este mundo, la uniformidad absoluta o predisposición son imposibles, vivir en un entorno cuántico, requiere de cambio de hábitos. Se necesitaría dejar de describir tareas y en su lugar facilitar los procesos. Habría que volverse experto en construir relaciones. En la organización se debe tener la visión como centro, los valores como fuerza impulsora. En este sentido, estas mismas organizaciones, persiguen contar con la figura de un dirigente, que sabiendo orquestar los factores anteriormente descritos, complete los procesos internos y externos de su organización, en ese sentido, se vislumbra la representación de equipos de trabajo, colaboración, relación, donde pudiera ofrecerse satisfacción a los intereses, necesidades, aspiraciones, de modo armónico y conspicuo.

Para autores como Loaiza (2012), pocas personas nacen con el don de ser líderes, ser líder puede aprenderse y desarrollarse. Todos tienen la posibilidad de hacerlo una opción en su vida. El apego a las estructuras clásicas jerárquicas del liderazgo tradicional en las organizaciones estimula la sumisión. Cualquier integrante de un equipo puede asumir la función de líder. Todo líder necesita de unos seguidores, camina adelante, guía.

Según Moreno et al., (2008), otra cualidad del reformador responsable, es la educación permanente, todo líder ha de tener una base de preparación, seguramente, consolidada en los años de formación universitaria, a esta se le podría añadir el aprendizaje que ha ido adquiriendo con la experiencia en los años de trabajo, de esta forma, estos han mantenido a lo largo de su trayectoria profesional una disposición abierta a aprender, actualmente, esta cualidad, hecha hábito de aprendizaje se mantiene, por convicción del líder y porque el contexto moderno así lo exige.

Igualmente, filosofía orgánica es el hacer empresarial, más aun, todo ello deviene del ser, pudiendo entenderse entonces, que aun si todos estos conceptos, se desprenden de lo intangible, lograría materializarse en el comportamiento orientado de quienes integren la organización, pues atendería el pensamiento, sentimiento, actuación y reflexión de quienes representen la fuerza humana de trabajo en la empresa. Lo referido en líneas anteriores, es un fenómeno sociocultural, tan importante para los interesados, pudiendo estos muy bien vivir su vida en ello.

Según Muñoz (2005), citado por Franco (2012), la filosofía orgánica, es como el sistema de valores y creencias de una organización. Ella está compuesta por una serie de principios, basados en saber quiénes son, en que se cree, es decir, ideas, valores, cuáles son sus preceptos, así como, conocer los compromisos y responsabilidades. En este sentido, se pretende saber al dedillo a la organización en su esencia misma, esta, considerada como un ente con identidad propia, requiere para su florecimiento del entendimiento e identificación de sus miembros, hacia su evolución concreta.

Igualmente, para autores como Streb (2001), este liderazgo, tiene la capacidad de influir en el consenso necesario para efectuar cualquier tipo de reforma institucional, suelen manifestar una confianza total en su propio criterio, y su capacidad, ostentando una meta idealizada que proponga un futuro mejor para el statu quo, cuentan también con la capacidad para exponer, aclarar su visión en términos comprensibles para otras personas.

Con relación a lo antes referido, podría inferirse que la filosofía orgánica dinamizada por el liderazgo reformador en el contexto ya referido, genera un complejo sistema de procesos disímiles, tanto internos como externos, los cuales producen tantos resultados como quienes estén involucrados lo permitan, incluso deseen, tomando en cuenta, aquellos interesados en la comprensión de tal fenómeno, se muestran como personas afectivas, dinámicas, congruentes, ansiosas por el alcance de resultados efectivos, con impacto en los beneficios generales, e individuales, mismos que se configuran como el éxito de la misma.

Es por ello destacable, el conglomerado de procesos en los que pudiera ser efectivo el desarrollo de los elementos esenciales del liderazgo formador ejercido en la industria farmacéutica y a la vez los elementos estructurales de esta filosofía orgánica, entre los que pudieran tomarse en cuenta, misión, visión, valores, y estrategias, sobre estos se cierne el aparato productivo material de la empresa, aun mas, enriqueciendo procesos internos en la fuerza humana de trabajo, advirtiendo este como parte esencial del capital intelectual en la exitosa gestión de personas.

Al hacerse énfasis, en la fuerza humana de trabajo, se deja claro, por mucho, que esta constituye el motor de la filosofía orgánica materialmente, pues, en ella hay mucho de la psicología social, vale recordar, todo aquello que refiera a filosofía, atiende el comportamiento humano, pues en ello, se persigue dar respuesta a las tribulaciones propias, en las organizaciones, estas, encuentran tantas oportunidades como personas la integren, resultando hermoso poder destacar, todo lo anterior, responde esencialmente al interés espiritual de los hombres y mujeres, parte de las filas de trabajadores en las empresas aliadas a la industria farmacéutica, sobre la cual se sumerge este escrito reflexivo, con el interés de proponer posturas novedosas, de interés.

Partiendo de las aseveraciones anteriores, esta investigación tuvo entre sus propósitos, comprender el liderazgo reformador como el eje que dinamiza la filosofía orgánica en cada una de las organizaciones aliadas a la industria farmacéutica, al mismo tiempo, generar una teoría constructivista del liderazgo reformador con relación a la filosofía orgánica en las organizaciones aliadas a la industria farmacéutica en el municipio Miranda del estado Zulia en Venezuela, teniendo clara las aspiraciones del autor, emergió del marco reflexivo - dialéctico, la interrogante que al obtener respuesta con el desarrollo y finiquito de este trabajo, pudo satisfacer los intereses antes formulados, con los cuales, no solo se evaluaría el vínculo entre ambos fenómenos, también, daría lugar un nuevo fenómeno, más complejo, profundo y universal.

De acuerdo a lo anterior, el autor, tuvo a bien preguntarse ¿De qué forma el liderazgo reformador logra dinamizar la filosofía orgánica en las organizaciones aliadas a la industria farmacéutica en el municipio Miranda del estado Zulia?. En pos de la verdad, satisfacción e innovación, tomando en cuenta que esta investigación, se iniciara con los intereses personales del investigador por comprender y hacer entender a quienes estuviesen

interesados, en que consiste el liderazgo reformador como proceso complejo, vinculándole con el desarrollo de la filosofía orgánica en la industria farmacéutica, en ello estriba la aspiración por ofrecer una perspectiva distinta, que desde la fenomenología ofreciese alternativas, luces en la perspicacia de su universalidad, respondiendo así a las necesidades sociales que circunden la vertiginosidad del contexto abordado por esta investigación.

RESULTADOS

Con el abordaje conspicuo de aristas concernientes a la filosofía orgánica, vale considerar escenarios donde las organizaciones modernas se negaren o ignoraren la gestación y desarrollo de una filosofía orgánica distintiva, para con ello comprender, cuáles serían las consecuencias negativas, por así decirlo, en tales escenarios, donde la alta gerencia intente orquestar una empresa sin mayores consideraciones a la ontología o la episteme propia como grupo social, generada por las ciencias sociales, administrativas, políticas.

A este respecto, Todd (2001), citado por Dávila et al., (2011), señala que la ausencia de filosofía orgánica, genera una afectación en las cadenas de suministro, pues definitivamente se afectan las relaciones de la organización con sus clientes, tomando en cuenta, una mala planeación y programación productiva. El costo de las transacciones aumenta dramáticamente, si las relaciones de los compradores y dicha forma de abastecimiento, no son manejadas con efectividad, así la inercia de un mal manejo impide a la compañía generar órdenes productivas dentro del proceso.

Ahora bien, en el contexto organizacional, se entiende que la filosofía orgánica, es un fenómeno que ocurre cuando los gestores, atienden procesos humanos y organizacionales preponderantes en su crecimiento a lo largo del tiempo, resultando estos provechosos en términos sociales, administrativos, operacionales, materiales, esta se refiere al perfeccionamiento de actividades con origen en el interior de las empresas, aun en un cambio de época, correspondientes a la transformación de la organización en diversas formas reconocidas, como la absorción, fusión, entre tantas que existen.

Igualmente, Francés (2006), citado por Franco (2012), considera que la estrategia en el campo de la gerencia, debe ser flexible, estar sujeta a modificaciones a medida que cambia la situación se dispone de nueva información. Una estrategia bien formulada permite canalizar los esfuerzos y asignar los recursos de una organización, llevándola a adoptar una posición singular viable, basada en sus capacidades internas, anticipando los cambios en el entorno, los posibles movimientos del mercado o las acciones de sus competidores, es ineludible inferir, que todas y cada una de las estrategias con interés en su aplicación, deben encontrar ese punto de adaptabilidad, en el cual pueda ajustarse a las circunstancias, necesidades e interés de los miembros de la organización, tomando en cuenta estas son en esencia el reflejo del conjunto de comportamientos unificados, bajo una misma misión, hacia la visión preestablecida.

Para Streb (2001), los reformadores cuentan con convicciones firmes en torno a su visión, denotando un fuerte compromiso, manifestando enérgicos deseos de asumir riesgos personales, su comportamiento suele ser novedoso, según el entorno en que ejerza el desenvolvimiento de su personalidad, fuera de lo convencional y quizás contrario a las normas, paradójicamente, esta certeza en sus actos generan confianza y admiración entre

sus seguidores. Igualmente, según Becerra y Sánchez (2011), la dinámica del conocimiento presenta un reto, cada organización tiene que construir la dirección del cambio dentro de su estructura, debido a que cada una, tiene que prepararse para abandonar todo lo que hace, es decir, requiere incorporar a la vida, diaria la auto superación continua, tendrá que aprender a explorar su conocimiento, a desarrollarse y proponerse nuevos retos en función de superarlos.

Según Moreno et al., (2008), puesto que el liderazgo reformador, no solo reviste las características de emprendimiento, innovación, comunicación, confianza, respeto, es también responsable y consciente del conocimiento que ostenta, de la información que en algunos momentos pudiera echar en falta, me resulto inmensamente interesante, como puede de este mismo reformador, desprenderse cualidades como el autoconocimiento, la apertura al conocimiento nuevo, lo cual ofreció destellos de humildad, modestia, franqueza. Así pues, es de inferir, las organizaciones cuyos postulados ontológicos estén ausentes, de alguna manera pudieran resentirlo, en su contenido orgánico, el desarrollo de procesos, materialización de propósitos, entre otros tantos aspectos, donde la holística, y translógica tuvieran quizás lugar, por resulta de interés, establecer, desde el principio, la ontología organizacional, misma donde se apoyaría la completación de ciclos procesales atinentes al comportamiento humano u organizacional.

Sin duda, es de inferir que pudieran las organizaciones sin filosofía orgánica escrita, resentir tal condición, aun, quizás, podrían haber ejemplos de empresas cuyo éxito no dependa de la consagración ontológica, también, puede echar manos de otros recursos, entre los que pudiera aprovecharse al líder reformador, así mismo, puede suceder, que la naturaleza de las mismas, su propósito, así como sector industrial del que hagan parte, no requiera de una filosofía como tal para lograr sus aspiraciones de grandeza actuarial. De acuerdo con lo anterior, la estrategia, es un elemento fundamental en la estructuración de la filosofía en cuestión, sin embargo, esta solo es uno de los factores esencialmente necesarios para que la misma se constituya, es también, cardinal, pueda ser concatenada con otros no menos relevantes, como ocurre con la misión, visión, principios y valores, cuestiones fundamentales en el origen.

El espíritu, propósito, sentido de este artículo, es comprender el trasfondo que fenómenos psicosociales como la filosofía orgánica, pudieran generar a las empresas en una época de cambio como la que atraviesan las organizaciones actuales, advirtiendo a la misma como una suerte de ruptura social en el interior del epicentro corporativo global, al comprender como las circunstancias de la modernidad, procuran escenarios complejos para los trabajadores, en el desarrollo de la gestión gerencial, lo importante en esto, es destacar cuan interesante pudiera resultar para quienes viven su vida en ello, aquellos cuyos intereses están basados en algo más que solo ir a trabajar, o para los hombres y mujeres donde el desarrollo de su personalidad encuentra un ápice en los entornos gerenciales modernos.

Ahora bien, al abordar fenómenos de tan compleja naturaleza, para algunos, la forma más fácil de entenderles es deconstruyéndoles, así entonces, en aras la clarificación del contenido de la filosofía orgánica, es menester adentrarse en aquellos elementos que forman parte de su estructura, comprendiendo aquello que la constituye, permitirá encontrar razones en su importancia, necesidad de haber y éxito. Por su parte Francés

(2006), citado por Franco (2012), señala que esta comprende, misión, visión, valores y estrategias.

Igualmente, es destacable, como cada elemento de los indicados anteriormente, son fundamentales no solo para que la filosofía orgánica tenga origen, también, en su desarrollo, aplicación, éxito, con el cual pudieran las empresas desplegar sus alas en relación al paisaje corporativo que las arrope, siendo necesario comprender, todo lo anterior, embarga el vínculo profundo con el comportamiento humano, organizacional, universal, es de entender, las organizaciones, y su contenido, van más allá de lo abordado en décadas pasadas, pues, en un cambio de época como el presente, apremia el perfeccionamiento de comportamientos psicológicamente profundos, itinerantes, translógicos.

Para autores como López (2010), la confianza, sus procesos, en las sociedades de la globalización, inmersas en el mundo empresarial, organizacional, se han visto afectados, exigidos cada vez más por los participantes y por la cada vez más frecuente profundidad e interacciones, vínculos sociales entre ellas. Lo cual conduce a la multiplicación, fragmentación, superficialización de las relaciones entre sus agentes con notorias implicaciones en el incremento de la complejidad de sus estructuras, de las formas de la organización.

Igualmente, la confianza, en su gestación, desarrollo y consecuencias, atiende procesos con lugar en escenarios dúctiles en términos sociales, sin embargo, los mismos deben ajustarse a la realidad de la globalización, la misma congrega un conglomerado de factores que de alguna manera, bien positiva, o negativa quizás tendría como respuesta trabajadores afectados en el ejercicio de sus funciones, advirtiendo de modo frecuente la profundidad de las interacciones, quizás vínculos sociales entre ellos, tomando en cuenta, el comportamiento de uno, en entornos corporativos pudiera ser presa de la multiplicación, fragmentación, superficialización en la apoteosis de sus estructuras.

Con base a lo anterior, el estudio e investigación de la filosofía en las organizaciones es de gran importancia, de acuerdo a lo mencionado en párrafos superiores, está vinculado de un modo profundo con el comportamiento humano, lo cual refiere mucho a la psicología propiamente dicha, en donde intervendrían fenómenos como la inteligencia social, emocional, comunicación, liderazgo, identificación, motivación, satisfacción, empoderamiento, entre otros factores emotivos que pudieran dar cuenta de nuevas manifestaciones, por ello se hace referencia de la misma, como un procesos ciertamente complejo, pues embarga numerables variantes difíciles de ignorar.

En todo caso Becerra (2010), expresa, que el liderazgo es simplemente un rol que emerge en cualquier interacción social, es un proceso de mutua interacción entre los miembros de un grupo. Está definido por un conjunto de expectativas compartidas por el grupo. Generalmente, el grupo espera de un determinado miembro comportamientos de líder, tales como el establecimiento de metas, la selección de estrategias, la elección de personas para tareas específicas, la evaluación de resultados y el reconocimiento de los aportes de los integrantes.

Atendiendo estas consideraciones, se percibe que las organizaciones, pudieran aprovechar las disimiles oportunidades donde su comportamiento se ajuste a escenarios complejos

atinentes a momentos de cambio, como se decía al principio del texto, al hacer mención de las organizaciones como entes circundantes en una suerte de ruptura social, con episodios de compleja profundidades psicosocial, siendo esta la respuesta, hacia las necesidades modernas de información, satisfacción, interés, consumo, entre otros vacíos con interés de llenar.

Según, Zamora y Poriet (2008), las organizaciones están enmarcadas en un contexto de continuos avances tecnológicos, se encuentran inmersas en una economía global, con altos niveles de competitividad, incertidumbre, estrategias de orientación, servicio al cliente, y énfasis en el capital humano. De modo tal, que exigen cambios de índole estructural, y principalmente de estrategias de trabajo orientados a la participación y desarrollo de alianzas. Estas razones, hacen pensar que así como ocurre en otros fenómenos organizacionales, la filosofía orgánica, ostenta recursos con los que pudiera ajustarse a momentos de transformación global en términos sociales, corporativos, tecnológicos, incluso científicos.

En ese sentido, lo planteado en el párrafo anterior, se sustenta, en el hecho de que la misma filosofía orgánica, cuenta entre sus elementos estructurales, aspectos que atienden el comportamiento humano, por tal razón, quizás, cuestiones como el liderazgo o apoderamiento, al ser aspectos fundamentales en la concertación actuarial de los trabajadores en las empresas, resulta conveniente, su capacidad como ente capaz de adaptarse a circunstancias novedosas, complejas en momentos de ruptura. Con referencia a lo anterior, se percibe como la ausencia de confianza, es perjudicial en la consagración de la filosofía orgánica para las empresas, todo lo cual, sería de impacto ante las aspiraciones materiales de la misma, pues, difícilmente se hablaría de una misión o visión organizacional, en empresas donde la ontología fundamental es inexistente.

Por su parte, Gómez de Souza et al., (2014), sostienen, que en las organizaciones actuales, el liderazgo de la gestión se caracteriza por ideas cimentadas en la innovación y valoración de la originalidad, que resaltan su sentido del cambio. Estas características, son más comúnmente observadas en las corporaciones que se destacan por su liderazgo reformador, con carácter carismático, patriarcal. En el ámbito de la hotelería, dichos atributos son relevantes en la medida que el sector exige que en determinadas situaciones sus agentes actúen con cierto grado de flexibilidad, apertura a lo nuevo.

Igualmente, Franco (2012), expone que teniendo una misión clara, aquellos que conforman la estructura interna de la organización, deben entender y hacer comprender, que funciones tiene su empresa, con qué propósito existe, que razones encuentran para su participación en ella, a quienes satisface, que satisface en su entorno, como logra satisfacerlo, entre tanto, podría hacer mejor parte en ella, colmando aquellos vacíos que podría la duda generar.

Con atención a ello, el autor, hábilmente expone, que la misión es el origen de la organización, por tanto es importante que los trabajadores tengan presente y muy claro su contenido, basándose en ello, pudieran con propiedad poder realizar, cumplir con sus funciones, obligaciones vinculadas al lugar que ostente en la estructura organizacional, por ello, es de interés establecer sobre que versa el propósito de la empresa, en su apoyo, aspiración, e ideas de éxito, los interés, necesidades planteadas por satisfacer, modo de hacerlo, con el fin de lograr el éxito ansiado desde el inicio.

Según, Noriega (2008), el nuevo milenio ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ello las habilidades, características que el actual entorno empresarial demanda de los líderes. El líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto del de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control, la supervisión. A los líderes del siglo XXI se les exige una preparación diferente, para poder atender las necesidades de las empresas modernas.

Por otra parte, Becerra (2010), expresa que la asertividad es un aspecto relevante en el ámbito de este liderazgo, un ejemplo de ello podría ser, el que una persona que no esté necesariamente en el tope de jerarquía para ejercer el liderazgo, pueda contar con estrategias y habilidades para responder a las situaciones que se le presentan en el día a día. Además esta persona puede lograr inspirar una visión compartida, dándole vida a las esperanzas, sueños de su grupo.

Continúan García et al., (2012), exponiendo que el concepto de competitividad es amplio, está en constante evolución, lo que permite a las organizaciones o empresas, ser más competitivas en el sector que se desarrollen, por ello habría que identificar esos detalles en los que para destacarse se tendrían que enfocar las mismas, lo cual es sin duda un factor esencial de la filosofía orgánica en una empresa, puesto que esta se encuentra mutuamente vinculada a esta, así pues debe conocerse plenamente, para la mejor toma de las decisiones. Otra forma de contribuir al entendimiento de la competitividad y su relación con la filosofía orgánica, es desglosando el contenido estructural, comprendiendo que la misma atiende la necesidad humana de crecer ante su entorno, como alguna forma de desarrollar sus esfuerzos vinculados a sus aspiraciones personales de grandeza, sin que ello implique aspectos arrogantes o prepotentes, es de inferir, la autorrealización desde una perspectiva positiva y loable donde satisfagan sus interés más profundos, aprovechando escenarios vertiginosos como los empresariales.

Por otro lado Amoros (2007), expone que la comunicación se ha convertido en la herramienta potencial a emplear con los trabajadores que laboren en las organizaciones, en el sentido que los motiva a trabajar al brindarles una especificación clara acerca de lo que deben hacer y de que tan bien se encuentra su desempeño actual, a partir de esto, cuales son los comportamientos que debe adoptar para optimizar resultados.

Lo más significativo de lo planteado por el autor arriba señalado es, que establece cuán importante resulta la comunicación en el perfeccionamiento y éxito de fenómenos psicosociales como resulta la filosofía orgánica, en ese sentido, atendiendo que la primera, es un proceso humano, también es destacable, como lo anterior, reafirma, el planteamiento donde se propone a la misma como un proceso complejo, por tanto y en cuanto conglomerar un sinnúmero de estos, mismos atinentes al comportamiento organizacional.

Por otro lado, Soberanes y De la Fuente (2009), apuntan, que el compromiso organizacional, así mismo, la alineación del factor humano, definen las relaciones existentes, entre los empleados y los directivos de la organización para la cual trabajan, identificando que genera las causas, por ende las consecuencias de cada uno de ellos en su quehacer dentro de un marco de gestión estratégica. Toma una estructura orientada al cumplimiento de la misión, la visión de la organización, así como también, sus beneficios.

Atendiendo a estas consideraciones, es de inferir que si las organizaciones aspiran la grandeza del éxito, entonces para ello, deben tener claro su propósito en los entornos corporativo como empresa, su rol en la sociedad, el sector al que pertenecen según su naturaleza, así mismo, el mercado que abordan o aspiran abordar, al mismo tiempo, debe entender, éxito hacia el exterior, emerge del interior, entonces, resulta fundamental hacer suyas las necesidades e intereses de los trabajadores que integren su estructura.

Por su parte, Hopenhayn (2001), citado por Fernández y Baeza (2004), es fundamental para la identidad personal, el asignar un sentido significativo al trabajo propio, lo que se torna particularmente importante en una sociedad donde el trabajo se constituye en la principal forma de relación con el mundo. Relacionar las compensaciones personales con el sentido estratégico y la finalidad de una organización, permite a las personas sentirse parte de la misma, comprender qué valor le asigna la empresa a su contribución, sentirse valorado e importante como persona que aporta, reencuadrando la motivación personal hacia la compañía.

Igualmente, en su contenido material, aquello que refiere a la valoración personal del trabajador, es un proceso que atiende la satisfacción personal, profesional, laboral, por tanto el mismo tiende a dignificar su actuación en el interior de la organización, a la vez de su experiencia, mística, energía, espíritu, dotes de liderazgo o consecuente seguidores de los postulados organizacionales, haciéndolos suyos, teniendo como respuesta el reconocimiento de la empresa donde colabora de forma activa y participativa.

En consideración a los planteamientos anteriores, se considera la compensación como una surte de salario emocional, al que por muchos años las organizaciones le dieron la espalda, en términos de producción industrial y masificada, por ello, se habla de humanización empresarial, en tales términos se posiciona a las empresa en una forma de ruptura social, donde fenómenos al respecto, intentan profundizar en la emotividad de los trabajadores, pues no todo reconocimiento es material, hay aspectos que corresponden a lo intangible del ser como persona y no como sujeto, advirtiendo una diferencia *sui generis* en ello.

A este respecto, Pérez (2008), citado por Franco (2012), expone, que los valores pueden ser clasificados en individuales, entre los que se destacan la tolerancia, ética, empatía, proactividad, honestidad personal, desarrollo personal, creatividad, innovación, trabajo en equipo, excelencia institucional, liderazgo cooperativo, lealtad, disciplina laboral, mejoramiento continuo, cultura emprendedora, compromiso social, y pluralidad.

Así entonces, al considerar los planteamientos anteriores, puede inferirse, que los valores, son la raíz esencial de la filosofía orgánica como fenómeno, pues los mismos ya existen de forma personal en los trabajadores, el interés de las organizaciones debe ser, conjugar estos con los propios, encontrando convergencia con relación a los valores personales y organizacionales, ello atiende especialmente a la formación de cada una de las personas que hagan sus labores en el interior de las empresa o para aquellas que de algún modo estén relacionadas a esta.

Resulta así mismo interesante, como según la naturaleza de las organizaciones, pudiera no ser extremadamente necesario contar con una filosofía orgánica expresa, sin embargo, la experiencia, así como los planteamiento de los autores citados en este artículo, dan cuenta de la importancia así como beneficio de contar con la ontología organizacional indicada, al

mismo tiempo, existen empresas interesadas en satisfacer sus aspiraciones, por tanto y en cuanto invierten capital en la capacitación, de los trabajadores, para ofrecerles con ello, herramientas idóneas con las que pudieran de alguna forma concretas sus funciones, cumplir responsabilidades, completar procesos de gestión exitosos.

Tratando de profundizar, el significado de filosofía orgánica, lo esencial a comprender es el vínculo que tiene esta con la psicología y el comportamiento humano, es algo reiterado en la temática, recurrente en su abordaje, para poder perfeccionar su entendimiento por parte de los trabajadores en las organizaciones, es explicándoles cuan indispensable resulta en la completación de procesos con lugar en la gestión gerencial organizacional, quizás en ello, se descubran nuevos intereses, que enriquezcan la actuación.

Para Meyer y Allen (1991), citados por Soberanes y De la Fuente (2009), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla, este, puede ser dividido en tres componentes, afectivo, de continuación y normativo. De esta forma el compromiso puede tener su origen en el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en una organización.

Con atención a lo planteado por los autores anteriores, se expone de forma expresa, que el compromiso es necesario, si es el éxito lo que se persigue, ahora bien, este no solo debe estar orientado de los trabajadores hacia la empresa, es también fundamental, percibir de diversas formas el encauzado a los colaboradores por parte de la organización, lo anterior, constituiría una forma de reciprocidad constante, que por muchas razones enriquecería los procesos de gestión gerencial en las organizaciones donde tenga origen.

Es por ello determinante que, dentro de los escenarios gerenciales se facilite el desarrollo de procesos que enriquezcan fenómenos socioculturales como el liderazgo, advirtiendo el mismo, lograría quizás, de muchas formas dinamizar el enfoque humanista de la gestión gerencial, lo cual se cuenta entre los propósitos de la generación ontológica propia al interior de las empresas modernas, tomando en cuenta, este mismo refiere al comportamiento humano, cuestión de interés para quienes orquesten los hilos de la estrategia corporativa en un panorama globalizado inmerso en un cambio de época.

En ese sentido, es importante referir, que al hablar de filosofía orgánica, no es conveniente inferir que la misma constituye una estrategia gerencial, pues va más allá de todo ello, aunado a ello si esta se relaciona con el liderazgo reformador y la influencia del mismo sobre esta, advirtiendo en su interior se desarrollan diversas figuras estratégicas, complejizando aún más este proceso como fenómeno psicosocial, de ahí el interés por comprender tales o cuales escenarios pudieran suscitarse en su desarrollo, tomando en cuenta su impacto en los patrones comportamentales de los trabajadores, bien de forma individual u organizacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño

El presente artículo, fue desarrollado bajo el paradigma cualitativo, con apoyo al método fenomenológico, donde la observación no participante, la entrevista e historias de vida,

fueron técnicas aplicadas por el autor, como instrumento de medición, basándose en datos estadísticos ofrecidos por investigaciones anteriores, así como los arrojados en subsecuentes entrevistas, realizadas a los sujetos involucrados, con el propósito de plantear nuevas perspectivas, con apoyo en la abstracción e interpretación, así como la crítica de los fenómenos abordados.

Así mismo, tras el análisis de los resultados ofrecidos, en distintos encuentros, donde se analizó al liderazgo reformador como una nueva tendencia hacia la humanización de la industria farmacéutica, describiendo sus propiedades esenciales con influencia en filosofía orgánica, examinada de forma conspicua. Al mismo tiempo, se enfocó de forma ontológica y epistémica, en la comprensión de procesos con lugar en la gestión de personas, como una suerte de ruptura ontológica hacia la humanización industrial.

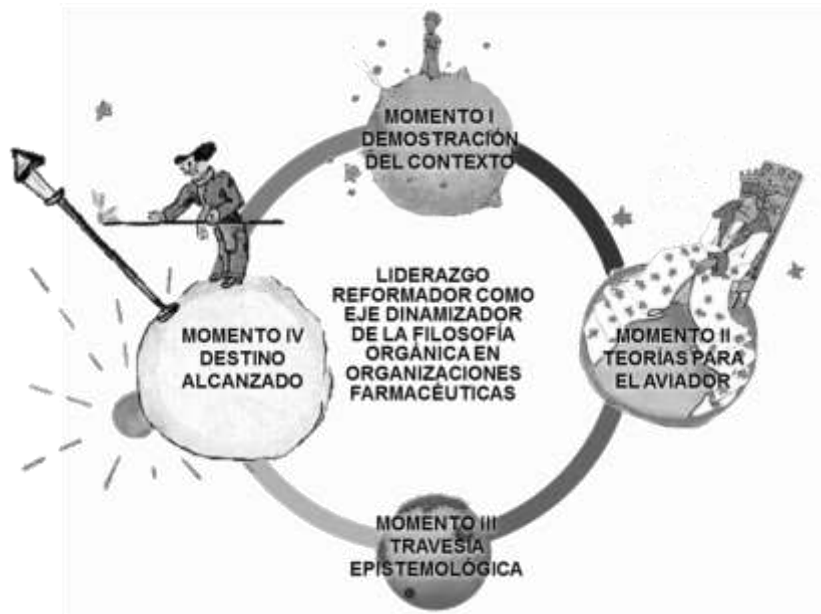
Así entonces, se reflexionó sobre el liderazgo reformador dinamizador de la filosofía orgánica, como fenómeno universal y complejo, con lugar en las organizaciones farmacéuticas en el municipio Miranda del estado Zulia, Venezuela, profundizando en los elementos que le constituyen, por medio de las técnicas de investigación aplicadas, confrontando los resultados arrojados con aquellos logrados a través de la revisión bibliográfica documental. Con referencia a ello, Buitrago (2016), plantea, en la investigación fenomenológica, el investigador tiende a ser más reflexivo, apoyado en la realidad según como esta sea percibida por el sujeto, aún más que eso, una percepción múltiple del contexto en el que se desarrolla como individuo.

Ahora bien, el artículo en cuestión, es producto de una investigación científica terminada, tomando en cuenta que el mismo, se apoya en los resultados arrojados por el proceso indágativo, explorativo llevado a cabo por el autor, investigación de documentos escritos, donde diferentes autores proponen bases teóricas resultantes de sus trabajos investigativos. Respecto de los estudios documentales, al respecto, Sierra (2008), plantea que consisten en el análisis de informaciones con apoyo en documentos, estos se organizan, con el propósito de dar origen al conocimiento nuevo, considerando como referencia, publicaciones arbitradas, válidas para el estudio.

Asimismo, cabe destacar, que por cuestiones de dicción, estilo, y exigencias institucionales, esta investigación de corte cualitativo, se desarrolló con atención a la analogía entre la misma y la obra titulada *El principito*, publicada en el año 1943, por el autor francés Antoine de Saint-Exupery, pues en su percepción, el investigador concibió una hermosa relación entre esta figura del líder reformador, y la de aquel pequeño niño de tan emotiva historia, donde con amor, gracia, astucia, ternura, sagacidad, efusividad, asertividad amistosa, comunico cada una de sus ideas, al resto de los personajes, reformando a todos estos, desde el interior de sus aspiraciones, hasta lo exterior en las actuaciones posteriores al encuentro con el protagonista, así entonces, puede distinguirse, la fuerza con que oriento el comportamiento de otros, a través del liderazgo como proceso, sí, pero también como manifestación sociocultural de su humanidad.

Finalmente, el diseño de investigación estuvo dividido en cuatro momentos, cada uno comprendió un propósito diferente, el momento I, realizo una indagación profundamente epistemológica en relación a los fenómenos seleccionados, por otro lado el momento II, tomo en cuenta la revisión de bibliografía relacionada con la temática, para ello, fueron

escogidas diversas publicaciones, artículos científicos, siendo estos, el punto de anclaje hacia la generación de nuevo conocimiento, donde teorías emergentes atinentes al liderazgo y la filosofía orgánica floreciesen, luego el momento III, permitió estos fenómenos fuesen contextualizados en las organizaciones farmacéuticas venezolanas, unidades de análisis seleccionadas para tal fin, posteriormente, el momento IV, mostró los resultados ofrecidos, luego de un proceso investigativo complejo, hermenéutico y profundo.



Fuente: Diseño de la investigación, (Buitrago, 2016), adaptación del modelo propuesto por (Del Canto, 2012).

Participantes

Las organizaciones elegidas para el proceso investigativo realizado por el autor, atienden la estructura administrativa orgánica idónea para que cada una de las unidades de análisis fuese lo suficientemente fructífera y relevante con la investigación, así entonces puede inferirse que los trabajadores, gerentes, y adjuntos, pertenecientes a los establecimientos comerciales aliados a la industria farmacéutica seleccionados, contaron con las cualidades y recursos intelectuales suficientes como para ser sujetos de este trabajo, realizado en la ciudad de Los Puertos de Altigracia, localidad del municipio Miranda, estado Zulia, Venezuela. En este contexto, correspondió a tres establecimientos comerciales Farmacia La Coromoto C.A., Farmacia Altigracia C.A y Farmacia San Benito C.A.

Ahora bien, en la realización de esta investigación, se conformó una muestra integrada por treinta y tres (33) trabajadores adscritos a las unidades de análisis seleccionadas, por el autor, la cual, luego de un procesos de observación consecuente e imparcial, se redujo, considerando diversos, tanto disimiles razonamientos investigativos, adecuados al enfoque de este trabajo, así también los aportes teóricos con que se contaron, igualmente discriminándose algunos sujetos tomando en cuenta una participación deficiente,

desinteresada, ofrecida por estos, en los primeros encuentros del investigador con los mismos.

De acuerdo con Jiménez & Tejada (2004), citado por Buitrago (2016), los estudios muestrales intencionales no se rigen por las leyes de la probabilidad, ni siguen reglas establecidas, ni se decide de antemano el tamaño de la muestra, ya que no es una cuestión de criterio numérico fijado para conseguir la representatividad estadística, sino que se persigue una significatividad cualitativa. En estos casos, el investigador decide el criterio de elección tanto del número de la muestra como de los elementos que la integran sobre la base de las necesidades temáticas o de los resultados que va obteniendo.

Con atención a lo anteriormente planteado, esta investigación, conto con el primer muestreo teórico, mismo que facilitó el alcance de una muestra intencional de cinco (05) sujetos, asociados a las unidades de análisis seleccionadas, entre estas se cuentan, Farmacia La Coromoto C.A., Farmacia Altagracia C.A. y Farmacia San Benito C.A., a tales grupos se les hizo parte en tres entrevistas, a los fines de seguir reduciendo la muestra, atendiendo la saturación de las categorías emergentes, finalmente, el informante número dos (02), fue con el que se alcanzó llenar algunos vacíos teóricos resultados del proceso, producto de tantos encuentros, con diversos gestores de la información, como con los informantes clave.

Instrumentos

Entre las técnicas seleccionadas para el éxito de esta investigación, fueron seleccionadas, en la observación no participante, como técnica inicial, fundamental en los inicios del proceso de recolección de información, e incluso hasta el final del trabajo en cuestión, además de otras, como la entrevista en profundidad, e historias de vida, empleadas por el autor, todo lo cual permitió cristalizar una exploración edificante, hermosa, intelectual, reflexiva e interpretativa, permitiendo al investigador ofrecer conocimiento nuevo, a partir de una perspectiva sofista, cuestión que no solo se ajusta a los postulados cualitativos adoptados por el autor, también al método fenomenológico, mismo aplicado en esta investigación, cuestión que agrega mayó valor.

Según Buitrago (2016), al hablar del proceso investigativo amparado en el paradigma cualitativo, con atención a la fenomenología, el autor es capaz de contemplar la generación de diseños abiertos, indefinidos, emprendedores, novedosos, más allá de ser una receta investigativa tradicional, por ello, dadas tales diferencias, es metódicamente inverosímil definir su dirección, aun así, ello no obstaculiza su orientación, más allá de las aspiraciones ontológicas propuestas por el autor con su investigación. Para Sandoval (2002), citado por Buitrago (2016), la observación no participante, es una herramienta de trabajo muy útil. Esta, permite apoyar el mapeo teórico, sin exponer al investigador a una descalificación por incompetencia cultural.

Ahora bien, en pos de captar disímiles perspectivas, el autor, inicialmente baso su trabajo en la observación no participante, puesto que el mismo, no estaba asociado íntimamente al sector farmacéutico, el cual esta aborda, para poder abordar, comprender, explicar el fenómeno estudiado, esta técnica, por sus características y aspectos relativos a la toma de nota, la reflexión del autor, el contexto abordado, se instruyó como la técnica fundamental, advirtiendo que esta investigación está apoyada en el método fenomenológico. A manera de

retomar la introspección con relación al fenómeno, tanto como sus expectativas, favoreciendo la gestión de sus emociones como persona en su rol de investigador.

Igualmente, apreciando lo descrito en párrafos anteriores, la aplicación de tales técnicas, permitió generar una nueva visión sobre el fenómeno seleccionado en dicho estudio. Favoreciendo con ello la recolección de datos e información, sin que fuera necesario intervenir activamente en el desarrollo del fenómeno, por la cual fue considerada desde el inicio la ideal, pues los conocimientos ostentados por el autor sobre el sector farmacéutico, hasta esos momentos eran un tanto escuetos, por tanto y en cuanto, se apoyó en el método fenomenológico, posibilitando su participación como experto en el desarrollo de procesos de gestión de gente, aun sin que existiese un conocimiento profundo sobre la naturaleza de la industria farmacéuticas.

Ahora bien, la técnica historias de vida, también conocida como de referencia biográfica, fue seleccionada por el autor para la recolección de información en este proceso investigativo, por ser de las más indicadas en los estudios cualitativos con método fenomenológico, tomando en cuenta sus características, así como los resultados que por tanto tiempo ha ofrecido al ser utilizadas en el marco del paradigma postpositivista, con atención ello, el autor, consideró de gran importancia seleccionar esta técnica, en aras de enriquecer el contenido informativo de su investigación, optimizando así su estructura epistémica, la misma, fungió como oportunidad de simbolismo social y cultural entre las experiencias relatadas por los sujetos abordados, asociados la industria farmacéutica.

Para Buitrago (2016), la entrevista en profundidad, al ser más directa, personal, y profunda, se constituyó como una de las técnicas más fructíferas en este recorrido epistémico, por ello, desde un principio el autor, habiendo analizado las distintas modalidades que de esta herramienta existían, prefirió, hacer uso de la misma, tomando en cuenta el enfoque filosófico de su investigación, así como el contexto en que se ubicaba dicho trabajo investigativo. Al mismo tiempo, esta herramienta investigativa, permitió profundizar en el comportamiento humano manifestado, ante la influencia de fenómenos humanos y sociales, explorados por esta investigación, liderazgo reformador como eje dinamizador de la filosofía orgánica en las organizaciones aliadas a la industria farmacéutica, contexto profundamente relacionado a la salud, vida, ética, bioética.

El autor, aprovecho las oportunidades en las que durante el proceso investigativo, pudo recoger datos escritos, diversa y puntuales anotaciones en las que apoyara la confrontación de los resultados obtenidos por las diversas técnicas utilizadas, con relación a las teorías existentes sobre el fenómeno, según Buitrago (2016), la investigación cualitativa, refiere a la interpretación reflexiva de una realidad en constante evolución, la cual, advirtiendo sus características no puede ser evaluada bajo instrumentos tradicionales de medición. Considerando, el comportamiento social, abordado por esta, se nutre de las inferencias realizadas por el investigador, apoyándose en su capacidad intelectual, como principal instrumento de su ejecución, advirtiendo una conciencia estructurada que mediante la reflexión puede encontrar el conocimiento demandado. Es decir, capaz de generar conocimiento novedoso.

Ahora bien, el investigador, hizo uso de diversos instrumentos en las diferentes técnicas empleadas, para así garantizar confiabilidad y validez en su labor indagativa, que le

permitieran asegurar, reasegurar la obtención de la información necesaria en su trabajo investigativo. Por lo tanto, para el curso de esta investigación, se hizo necesario el uso de instrumentos o equipos utilizados en la recolección y registro digital de la información, cuestión que facilitó la recolección y aprovechamiento de la misma, así pues, tal cúmulo de datos se reunió por medio de transcripción de entrevistas, cuaderno de notas, hojas de observación, archivos personales, al igual que fotografías.

Cabe destacar, que resultó ciertamente fructífero, como forma de materializar un momento del pasado, que recogió por sí misma las expresiones faciales, corporales de los sujetos entrevistados, u observados. Para Buitrago (2016), todas estas imágenes sirven de apoyo a las técnicas empleadas por el autor, así como también, fungen como instrumento en sí mismas, advirtiendo que todo cuanto pudiera decir, se expone por sí solo en el cuadro. Igualmente, en presencia de tales equipos, los entrevistados se comportaron con naturalidad, lo cual facilitó el uso de tales instrumentos en el perfeccionamiento de las actuaciones de campo para el desarrollo del trabajo investigativo.

Finalmente, resulta válido mencionar que así como esta investigación estuvo orientada hacia el paradigma cualitativo y método fenomenológico, el autor tuvo entre sus intereses, profundizar entre las experiencias vividas por los asociados a las unidades de análisis aliadas industria farmacéutica, contexto en el cual se desarrolló el proceso investigativo, desde una perspectiva humana, personal, filosófica, al margen de tribulaciones postmodernistas como la hegemonía, neoliberalismo, capitalismo, factores que de diferentes formas potenciarían el desarraigo del propósito natural por el que fuera concebida, la vida, la salud y la felicidad social.

Procedimientos

Esta investigación, se realizó en lapso comprendido entre septiembre de 2014, hasta julio del 2016, la misma se prolongó por 22 meses, cuestión que atendió las exigencias institucionales respetadas por el autor, desde un principio se consideró viable, por tanto y en cuanto contó con el tiempo necesario para su desarrollo, así como financiamiento propio. Desde el momento en que fuera concebida, en ella se formuló la búsqueda de una alternativa inteligente capaz de facilitar el proceso evolutivo de la situación descrita, visualizándose en ello, el progreso organizacional, aspirando solucionar una situación problemática relacionada estrechamente con las necesidades humanas, vinculándole fundamentalmente al sector privado.

Así pues, destacándose dicha investigación, fue enmarcada en el paradigma cualitativo, con ajuste al método fenomenológico, en el cual la reflexión e interpretación de fenómenos, por parte del investigador, pudiendo involucrarse con estos tres establecimientos comerciales, unidades de análisis seleccionadas para tal propósito, como observador frecuente, pues, según (Buitrago, 2016), el método fenomenológico, no parte del diseño de una teoría, sino del mundo conocido, del que desarrolla un estudio, iniciándose con las experiencias compartidas. Por ello, se seleccionaron dos (02) informantes clave, dadas sus características esenciales como gestores del personal administrativo y operativo en las organizaciones abordadas.

Con relación a lo anterior, estos mismos informantes clave, fueron hilo conductor entre el autor, los interesados, aquellos involucrados en el proceso investigativo, aun así, el investigador se reservó, la selección, modificación o variación de estos en el transcurso del trabajo, pues las necesidades e intereses investigativos variaban según el momento, escenario y clima emocional de los sujetos en cuestión, atendiendo también la aspiración de profundizar en la recolección de impresiones ofrecidas, sumadas cumulo de datos con los que se contara en su momento.

Sin embargo, es de aclarar, aunque se tuviese contacto con las unidades de análisis en ciertos momentos iniciales de la investigación, en la realización del Momento I, denominado, demostración del contexto, mismo que sirviera de parte agasal inicio de un recorrido filosófico, histórico, social, circunspecto hacia el fenómeno abordado, tomando en cuenta que, en la visión del autor, al vincular liderazgo reformador con filosofía orgánica, se proyecta así el origen de un fenómeno universal, profundo, complejo, base del argumento propuesto, donde se seleccionaran los informantes antes descritos, planteándose sus propósitos e interrogante investigativos, así como una suerte de pasaje anecdótico del autor. Por otra parte, el Momento II, denominó, teorías para el aviador, se relacionó más hacia el mapeo teórico referencial, marcando con ello, el proceso hermenéutico, ontológico, y contemplativo del investigador.

Por su parte, el Momento III, travesía epistemológica, se asoció más hacia el diseño, método y técnica investigativa, en él se formuló la primera figura referencial de la investigación, en la que pudo apreciarse de forma gráfica, no solo hacia donde estaba orientado el trabajo, también, de forma explícita permitió observar la analogía prosaica que en su oportunidad el autor hubiera escogido, al mismo tiempo, se exponen los instrumentos elegidos, razonándose el porqué de ello, determinándose la muestra, tanto como el muestreo teórico. Finalmente, el Momento IV, destino alcanzado, agrupo todo lo concerniente a la recogida de la data, categorización, sistematización, triangulación, estructuración, discusión, y confrontación de los resultados ofrecidos por el procesos en que fueran aplicadas las técnicas investigativas con relación a lo ofrecido por la teoría existente, así también, logro con ello generarse la teoría emergente.

DISCUSIÓN

El desarrollo estratégico organizacional, es un proceso en el que no solo intervienen factores cuantificables de forma económica, también puede ser evaluado en términos psicológicos, actitudinales, de rendimiento, cambio de conducta, todo ello atiende a disciplinas que sobre pasan la materia administrativa e intervienen en lo social, es por eso que los mismos son llevados a cabo por las empresas modernas, las que deben tomar en cuenta para su perfeccionamiento elementos tangibles como intangibles, siendo necesario ver más allá de los dígitos a pie de página, puestos en los informes del departamento que gestiona la economía, finanzas, análisis, presupuesto.

Asimismo, podría considerarse como herramienta al liderazgo reformador ejercido en escenarios donde se cuente con la existencia de filosofía orgánica establecida y caracterizada, con relación a la edificación estructural e incluso personal, los conocimientos

compartidos dentro de uno o más planes estratégicos en la gestión organizacional, advirtiendo el impacto profundo que pudiera tener en concordancia al comportamiento humano en su contexto, donde desde muchas formas prolongaría quizás, la línea distributiva de la empresa, como un conjunto de oportunidades de desarrollo para los beneficiarios de ello, pues en su interior, encontrarían la manera de desarrollarse como un nuevo sistema de evolución propia, esto por tanto, promueve a la filosofía orgánica dinamizada por la energía del liderazgo reformador, como fenómeno universal, capaz de ofrecer escenarios de desarrollo a las empresas.

Según Mejía et al., (2012), para poder ser competitivos son necesarias las mejoras continuas, autoevaluación, superación profesional, personal, dentro de un ambiente de confianza y fe. No se debe perder el tiempo buscando culpables. Sino que se debe aprender de cada error, debiendo planificar a largo plazo, comparándose con las empresas líderes, aun si los resultados inmediatos son importantes, se deben considerar aún más los de largo, mediano plazo para garantizar una atención constante a los retos.

Para Buitrago (2016), lo más significativo en el párrafo anterior, es el que cuestiones esenciales como autoevaluación, superación profesional, personal, dentro de un ambiente de confianza, tengan una relación importante con la filosofía orgánica, al punto de facilitar los procesos que atiendan la competitividad, mis que funge como recurso del cual se vale el gerente en la implementación de una ontología que satisfaga las necesidades propias de cada colaborador así como las organizacionales.

En la opinión de Enciso & Perilla (2004), la comunicación, constituye el fundamento esencial en la participación e interacción de los actores en los procesos de trabajo y la solidez de la organización. Resulta casi imposible hablar de una organización sin existir un proceso comunicativo. Es por eso que la formación profesional debe constituir el desarrollo más provechoso en la construcción, entrenamiento en esquemas de comunicación, desde la retórica hasta el desarrollo de habilidades sociales que integren de manera armónica, la negociación, el liderazgo en ella, pues todas las conductas que en estos procesos se involucran, apuntan a la misma dirección de generar vínculos que se enfocan hacia unos logros comunes dentro de la organización.

Sin embargo, Buitrago (2016), plantea que, la comunicación y los procesos que se derivan de esta, son esenciales en la gestión de la filosofía orgánica, del comportamiento de los miembros que integran la organización, así como también del comportamiento organizacional per se, es por ello, que diversos autores, coinciden en que al momento de estudiar la ontología abordada por esta investigación, resulta insostenible el intentar dar respuesta a las preguntas que se originen en ese recorrido, sin tomar en cuenta el contenido de la comunicación, como recurso fundamental de la misma.

Por su parte, Betanzos & Paz (2007), plantean que el compromiso organizacional, es el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo. Según esto, la persona continua en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas. El compromiso es una variable actitudinal donde se refleja la liga afectiva entre el trabajador y su organización, donde además se presenta el triple componente cognitivo, afectivo, comportamental.

Así entonces, los procesos gerenciales exitosos, resultan en el rendimiento, apreciándose este de muchas formas, reflejándose en diversos sectores, niveles, lo cual provee a las organizaciones de potencialidades que marcan tendencia entre sus competidores, estableciendo así un margen de diferencia en un mundo global donde los riesgos económicos van de la mano del crecimiento empresarial, por tanto hay que pensar en contenidos, no solo en dígitos, visualizando la forma en que estos reproduzcan o aumenten las cifras, en este sentido se hablaría de evolución organizacional, hacia un panorama corporativo globalizado y complejo.

Ahora bien, los planteamientos anteriores, orientan la perspectiva humanista hacia sectores internos en la organización, que en muchos casos las mismas no han explorado, y si lo han hecho, ha sido de forma muy poco provechosa, quizás no con el cumulo de ambiciones necesarias por falta de certeza e interés, áreas como el empowerment, resiliencia, calidad de servicio, know how, liderazgo reformador, entre otros, son aspectos que bien explorados u orientados según las expectativas o planes empresariales, podrían fundamentar el desarrollo económico que atribuya a las organizaciones un estatus destacado.

Advirtiendo, que las organizaciones actuales, más aún las del sector privado, público y mixto, mismas sobre las que versa este escrito, se encuentran en un momento histórico, político y social de ruptura, un fenómeno en el que todo lo que es nuevo, es bien aceptado por el mundo, la sociedad actual, estos mismos agentes económicos entre los que se cuentan trabajadores, patronos, inversionistas, las mismas organizaciones, forman parte de tal fenómeno, siendo las que también integran la sociedad sobre la que se sostiene, es por tanto más que natural que una cuestión de lugar a la otra, que el desarrollo interno de una empresa sea el reflejo del crecimiento de sus miembros, el motor que hace funcionar desde el centro a toda organización.

En este sentido, el empuje hacia el desarrollo de estrategias que atiendan la potenciación organizacional, ofrece beneficios que podrían bien apreciarse en términos sociales y administrativos, en áreas como la psicología, neurogerencia, el liderazgo, motivación, satisfacción, todo lo que implique el progreso cognitivo ofrece aportes al ascenso personal e individual del ser humano, lo cual impone un vínculo entre la psique del trabajador con quien ofrezca los factores que promuevan dicho proceso, esto por tanto adquiere la valoración social que destaca como agregado en términos estratégicos.

En cuanto a lo arriba expuesto, resulta fácil comprender que para las empresas con intercambio internacional, invertir en estrategias gerenciales, acrecentar su patrimonio intelectual, se traduciría en una posible capitalización social, que promovería la configuración de sus prácticas, materialización de sus objetivos propuestos, perdurabilidad en el mercado, alcanzando un nivel superior en la escala corporativa, aspiración con la que fuera creada desde un principio. Por ello, y todas las aseveraciones anteriores, se sugiere, atender estos fenómenos, entendidos como liderazgo reformador como eje dinamizador de la filosofía orgánica, en diversos contextos, extendiendo aún más su rango de reflexión y actuación, considerando en ello, diversas oportunidades para el inicio, desarrollo y completación de investigaciones que aborden problemáticas sociales que bien pudieran ser resueltas al aprovechar tales propuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amoros, E. (2007). **Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas.** Biblioteca Virtual EUMEDNET. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/231/. Lambayeque. Perú.
- Becerra, G. (2010). **El liderazgo y su rol en las organizaciones transcomplejas.** Año 9, Nro. 1, Enero - Junio. ISSN 1317 8822. PG. 30 – 42. ULA. Mérida. Venezuela.
- Becerra, M; Sánchez, L. (2011). **El liderazgo en las organizaciones inteligentes.** Revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales. ISBN: ppi201002LA3492. Barquisimeto. Venezuela.
- Betanzos, N; Paz, F. (2007). **Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal.** Manuales de psicología 2007. Murcia, España. Vol. 23. N° 2. Diciembre. PP. 207-215. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Buitrago, R. (2016). **Liderazgo reformador como eje dinamizador de la filosofía orgánica en organizaciones farmacéuticas.** Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.
- Dávila, F; Galicia, D; Gómez, L. (2011). **Factores clave del éxito para la implantación de proyectos de filosofía organizacional: Una revisión de literatura.** Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento.
- Enciso, E; Perilla, L. (2004). **Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional.** Bogotá. Colombia. Universidad católica de Colombia. Acta colombiana de psicología.
- Fernández, I; Baeza, R. (2004). **El psicólogo organizacional como gestor de compensaciones.** Santiago de Chile. Chile.
- Franco, M. (2012). **El Pensamiento Estratégico en los Gerentes Basado en la Filosofía de los Institutos Autónomos del Sector Público.** Daena: International Journal of Good Conscience. 7(3) 46-58. Noviembre 2012. ISSN 1870 557XEI. Trujillo. Venezuela.
- García, G., Hernández, M; Medina, M. (2012). **La competitividad como factor esencial de la filosofía organizacional. Filosofía de la Organización.** 3er. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática Administrativa. Morelia. Michoacán. México. Noviembre.
- Gómez de Souza, A. Barboza, M. Kovas, M; de Brito, M. (2014). **Gestión hotelera. El caso Brasileño del red de Pontes Hotéis & Resorts bajo el modelo de organización.** Multidimension al reflexivo. Estudios y perspectivas en turismo. Volumen 32, pp 768 - 785.
- Loaiza, A. (2012). **Reconocimiento humano como factor potenciador del liderazgo en universidades de gestión privada.** Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.

- López, G. (2010). **La confianza elemento dinamizador del éxito organizacional y empresarial en la perspectiva teórica del paradigma ecológico**. Florida. Valle del Cauca. Colombia. Atlantic International University. Universidad Santiago De Cali. Universidad Sanbuenaventura – Cali.
- Mejía, T., Alvarado, J. y Serrano, J. (2012). **Puntos críticos para el éxito empresarial. Filosofía de la Organización**. Michoacán. México. 3er. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática Administrativa. Morelia. Noviembre.
- Moreno, C., Granda, G; Camisón, C. (2008). **El modelo de empresa del siglo XXI: Hacia una estrategia competitiva y sostenible. Ética empresarial liderazgos responsables**, Colección Biblioteca Ciencias Sociales. Primera edición. Enero. ISBN: 978-84-96889-13-2. Grupo editorial Cinca, S. A. Madrid. España.
- Noriega, G. (2008). **La importancia del liderazgo en las organizaciones. Ensayos. Temas de ciencia y tecnología**. Instituto de ciencias Sociales y Humanidades. Universidad tecnológica de la mixteca. Vol. 12. n° 36. México.
- Orzuza, B. (2011). **Filosofía organizacional en la gestión de la salud en misiones**. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Misiones. Visión de Futuro. Año 8. Volumen n° 15, n° 12 Julio- Diciembre. Misiones Argentina.
- Schaeffer, L. (2002). **El viaje hacia el liderazgo**. Editorial Deusto. Primera Edición. L.A. California. EUA.
- Sierra, R. (2010). **El método investigativo**. Editorial Suramérica. Caracas, Venezuela.
- Soberanes, L; De la Fuente, A. (2009). **El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones**. Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional. Año 5. Nro. 9. Julio - diciembre 2009. ISSN: 1870205-8. PP. 120-127. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. México.
- Solórzano, C. (2010). **Liderazgo, Socialismo**. Fondo editorial IPASME. Depósito Legal: IF65120093204671. ISBN: 978-980-401-020-0. Caracas. Venezuela.
- Streb, J. (2001). **Liderazgo político reformador estratégico**. Pseudonimo: Novo Orodo Seclorum. Universidad del Cema. Buenos Aires. Argentina. [Documento en línea]
- Zamora, A; Poriet, Y. (2008). **Papel de los líderes y nuevas tendencias del liderazgo en el siglo XXI**. Revista faces. Volumen xvii. n° 1. Escuela de Relaciones Industriales Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.