Artículo de reflexión

Filosofía orgánica: una aproximación crítica desde la perspectiva del hombre venezolano contemporáneo[1]

Organic philosophy: a critical approximation from the perspective of contemporary venezuelan man

Filosofia orgânica: uma aproximação crítica da perspectiva do homem venezuelano contemporâneo

Ramiro Aurelio Buitrago Acuña. PhD[1]

Clasificación JEL: M12, M14, M19.

Recibido: **20 | 09 | 2019** Aprobado: **29 | 11 | 2019**

1. Artículo derivado de la investigación intitulada "Liderazgo reformador como eje dinamizador de la filosofía orgánica en organizaciones farmacéuticas".

2. Abogado egresado de La Universidad del Zulia (LUZ). Doctor en Ciencias Gerenciales/ Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos/ Diplomado en Ciencias Forenses y Criminalísticas/ Diplomado en el Procedimiento Penal Venezolano egresado de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), Abogado IV para la Alcaldía Bolivariana del Municipio Miranda – Edo. Zulia - Venezuela/ Investigador Independiente. ORCID; http://orcid.org/0000-0002-8563-7662; Correo electrónico: dr.buitrago86@gmail.com

Resumen. El artículo tiene como propósito, ofrecer los hallazgos alcanzados con la terminación de una investigación científica, que abordó a la filosofía orgánica en el pensamiento del hombre venezolano contemporáneo. La metodología de investigación encaja en un manuscrito de tipo documental y con diseño bibliográfico, apoyado en el método bibliográfico, con enfoque interpretativo, donde se aplicó la técnica de investigación documental, en la confrontación y exégesis de contenidos. Como resultado, tras un proceso analítico y hermenéutico, se lograron condensar diferentes laudos epistémicos con origen en los momentos de epoché del autor, que con base en el constructivismo, ausculta al comportamiento humano, reflejado en el comportamiento organizacional, desde un enfoque crítico y dialéctico. Así, se puede concluir entre otros aspectos que, con la ausencia de esquemas ontológicos prácticos, cónsonos con la realidad contemporánea, el contexto analizado, experimenta vacíos en los procesos blandos con lugar en su interior, dando ocasión al quiebre del objeto social que diera origen a la organización en cuestión.

Palabras clave: Filosofía Orgánica, Comportamiento humano, Comportamiento organizacional.

Abstract. The purpose of the article is to offer the findings reached with the termination of a scientific investigation, which addressed organic philosophy in the thinking of contemporary Venezuelan man. The research methodology fits into a manuscript of documentary type and with bibliographic design, supported by the bibliographic method, with interpretative approach, where the documentary research technique was applied, in the confrontation and exegesis of contents. As a result, after an analytical and hermeneutic process, different epistemic awards were managed to condense at the author's epoch moments, which based on constructivism, auscultates human behavior, reflected in organizational behavior, from a critical and dialectical approach. Thus, it can be concluded among other aspects that, with the absence of practical ontological schemes, in keeping with contemporary reality, the analyzed context, experiences gaps in soft processes with a place inside, giving rise to the breakdown of the social object that gave rise to to the organization in question.

Key Words: Organic Philosophy, Human Behavior, Organizational Behavior.

Resumo. O objetivo do artigo é oferecer os resultados alcançados com a conclusão de uma investigação científica, que abordou a filosofia orgânica no pensamento do homem venezuelano contemporâneo. A metodologia de pesquisa se encaixa em um manuscrito do tipo documentário e com desenho bibliográfico, apoiado no método bibliográfico, com abordagem interpretativa, onde foi aplicada a técnica de pesquisa documental, no confronto e exegese de conteúdos. Como resultado, após um processo analítico e hermenêutico, diferentes prêmios epistêmicos foram condensa- dos nos momentos da época do autor, que, baseados no construtivismo, auscultam o comportamento humano, refletido no comportamento organizacional, a partir de uma abordagem crítica e dialética. Assim, pode-se concluir, entre outros aspectos, que, com a ausência de esquemas ontológicos práticos, em consonância com a realidade contemporânea, o contexto analisado, experimenta lacunas em processos suaves com um espaço interno, originando o colapso do objeto social que deu origem ao para a organização em questão.

Palavras-chave: Filosofia Orgânica, Comportamento Humano, Comportamento Organizacional.

Introducción

En la vida útil de una organización, puede desarrollarse cualquier evento de naturaleza: humana, social, administrativa, jurídica, política, económica, cultural, entre otras; pues al convenir en el hecho indiscutible que la misma está conformada por un grupo de personas, que obran -en un principio- por un propósito e interés común; hay espacios, vacíos, donde germinan las ideas nuevas y que no siempre están cargadas de buenas intenciones; al estar claros con tal realidad, se entiende que la gestión gerencial/ estratégica y el direccionamiento de la fuerza humana de trabajo, configura un rol jerárquico que muchas veces resultará para otros profundamente antipático, cuestión que desde la iluminación de la abstracción se descosifica, desbanaliza y desacraliza.

Ahora bien, al comprender que gestionar la fuerza humana de trabajo representa uno de los roles más complejos, multifacéticos y demandantes del espectro gerencial/ administrativo, es necesario rescatar que quienes lo ejerzan, deben echar mano de su creatividad, inventiva, profesionalización, conocimiento, sabiduría, empatía, mística; con apoyo en el ingenio y la originalidad del pensamiento; y en consecuencia, aprovechar las herramientas tácticas y estratégicas que las ciencias gerenciales y administrativas otorgan desde hace algunas décadas; en las que se ha abordado el comportamiento humano y organizacional con fundamento científico.

En ese sentido, resulta necesario para el lider o directivo aprovechar los recursos existentes; con los que pueda llevar su gestión de forma inteligente, humana y *aggiornada* de cara a los escenarios humanistas que trajo consigo la contemporaneidad, globalización, desarrollo social/ pluripolar/ multicéntrico, donde las políticas económicas con origen en los países del tercer mundo, tienen aún mucho que madurar…ante los vestigios de la historia gubernamental en la región hispanoaméricana, tras débiles democracias y terribles dictaduras; lo cual influye en gran medida, sobre las dinámicas humanas que tienen oportunidad al interior de las empresas, por lo que requieren esquemas de gestión que les direccione hacia buen puerto.

Por ello, emergen categorías como la filosofía orgánica…persiguiendo generar con la misma, una suerte de figura alegórica -en un inicio- que dé cuenta, de quien es la organización, hacia donde quiere ir, como aspira hacerlo o lograrlo, quienes son los responsables de o que cosa y sobre que otras formas de comportamiento se aspira desenvolver; ante el contexto en el que la organización -como célula- se encuentre inmersa. Lo que no es tarea sencilla, por lo cual… sí, se han escrito innumerables manules de como atender cada escenario, pero sucede que no es una receta genérica que funcione para todas las empresas por igual, pues cada una en sí misma tiene vida propia, podría hablarse incluso de que la filosofía orgánica es a la organización lo que la personalidad es a la persona.

Lo anterior, permite entrever que en opinión del autor, la filosofía orgánica atiende escenarios de naturaleza social y profundamente humana, al mismo tiempo expone que la misma bajo la figura de esquema, representa el entramado de donde se pudiera sostener el origen de la organización, atendiendo que esta se enmarque dentro de cierta formalidad jurídica, económica y social; no se estaría refiriendo en este caso a fondos de comercio improvisados, donde todo proceso es tan informal, que no se podría siquiera pensar en elementos cautivos como la misión, visión, principios y valores organizacionales; es menester dejar claro que, este manuscrito se refiere exclusivamente a organizaciones, que desde un principio sepan de donde emanan y hacia donde se dirige su cauce.

Ante lo descrito en párrafos anteriores, el autor persigue con este artículo promover su visión crítica respecto a la filosofía orgánica contemporánea, la forma en la que es visualizada y descrita por los expertos en comportamiento organizacional, clima organizacional, principios y valores organizacionales, psicología industrial/ organizacional, reingenieria organizacional, pensamiento estratégico, comunicación organizacional, motivación y satisfacción laboral, así como también, naturalmente, las diversas formas sociales y humanas que orientan el comportamiento del líder.

Así, el propósito del manuscrito, comprende plantear de forma dúctil un esquema de gestión orgánica, que intervenga en el espectro de la filosofía inherente a la organización como cerebro, sí; pero también como célula viviente; donde tantos elementos convergen de forma simbiótica y cada uno representa singular importancia, tal vez unos más que otros o de pronto con prerrogativas diferentes el uno del otro, pero donde todos son necesarios para que siga corriendo el rio de las ideas, planes, estrategias, formas de comportamiento; donde el trabajador es un factor de impacto profundo, lo cual debe entender, comprender y asumir de modo cosciente, profesional y socialmente inteligente.

Marco teórico

Filosofía orgánica como elemento dinamizador de los fenómenos vinculados al comportamiento organizacional

Ante lo descrito en el segmento anterior, emerge la inquietud en el autor, por exponer las teorías o símplemente trazar los postulados doctrinales, que reposan en algunos textos de su interés; donde se han descrito todo este conglomerado de procesos que encierra la filosofía orgánica y que bien pudiera a estas alturas ya decirse, esencialmente constituye un reflejo del comportamiento organizacional en cada empresa; pero que vale destacar, experimenta cierta orientación y proyección hacia la perspectiva única.

Para Hernández & Buitrago (2017), quienes afirman que: "Actualmente, las organizaciones han tomado un rumbo más humanizado y flexible" (p. 62), resulta de esencial importancia comprender a que punto la filosofía orgánica, ofrece herramientas efectivas ante la complejidad del pensamiento humano. Por ello, en los últimos años muchos investigadores se han abocado al estudio de las dinámicas entre personas; Molina, Briones y Arteaga (2016), plantean: "El análisis del comportamiento organizacional, como eje dinamizador de la eficiencia y eficacia de las empresas, constituye hoy en día una abstracción de suma importancia" (p. 498).

De acuerdo a lo anterior, en opinión del autor, se considera enriquecedor a los fines literarios del presente manuscrito, citar de forma textual un conjunto de acepciones de algunos expertos en materia organizacional y el análisis del pensamiento humano; así, como de otros estudios del hombre, que dan cuenta del contenido que es auscultado en este artículo y más allá de ello, dibujan el entramado teórico que circunda el abordaje de la filosofía orgánica. Al respecto, Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván & Rozo (2018), describen:

> La organización laboral, es un micro-ambiente o un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009), y la cultura organizacional es el producto de la interacción de las personas y se construye todos los días (Rodríguez, 2009). Por tanto, la administración es diferente en todas las organizaciones (Chiavenato, 2009), y varían en características como la confianza, la toma de decisiones (Contreras, Vesga & Barbosa, 2016; Vásquez & Guadamarra, 2001), las relaciones interpersonales, los límites, las recompensas (Vásquez & Guadamarra, 2001) y las actitudes (Ruiz, 2016; Pérez, Ocampo & Lozano, 2015) de las personas que la conforman. (p. 36).

A la luz de las aseveraciones anteriores, conviene del mismo modo dejar claro, lo que algunos autores tienen que decir sobre filosofía orgánica, concretamente. Dávila, Galicia y Gómez (2011), afirman que: "Si la forma de hacer las cosas y pensar en una empresa es identificada como Filosofía Organizacional, se puede orientar entonces este análisis al concepto básico de la conducta, resultado de las necesidades satisfechas o insatisfechas de un individuo" (p. 06).

Entre tanto, autores como Molina, Briones y Arteaga (2016), aseguran que: "En el mundo los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de desarrollar los diferentes procesos en las organizaciones de una forma más efectiva" (p. 500). En ese sentido, vale voltear la mirada hacia lo que ocurre al interior de las organizaciones y que es con ocasión al contexto, en el que estan inmersas. Asimismo, Ponce, Espinoza, Ríos & Tapia (2017), afirman que:

> Las organizaciones se ven expuestas a un intercambio de energía e información con el entorno, puesto que se encuentran en constante interacción con el mismo. Sin embargo, cuanto mayor sea el cambio en el entorno de una empresa, más debe procurar basar su estrategia en los recursos y capacidades internas en lugar de hacerlo en el mercado. (p. 144)

Por su parte, Paz, Paz, Cantillo y González (2018), mencionan que: "investigadores y estudiosos del comportamiento humano, plantean la necesidad de auscultar al hombre desde su forma social, el ser humano es un ser social por naturaleza, pero a la vez emocional, aspecto que debe ser considerado al momento de gestionarlo" (p. 34). Lo cual, se adhiere a las ideas propuestas por Hernández & Buitrago (2017), quienes afirman:

> Para que una institución se encuentre dentro de los ámbitos calculados como productivos, es necesario que los elementos que conforman parte del personal, se encuentren alineados a la misma causa. Ello incluye: identidad, valores y competencias, así como un conocimiento pleno de las metas a alcanzar. Si no existe una comprensión entre los participantes y una relación de comunicación asertiva entre ellos, cada unidad personal podría estar trabajando bajo su propio rumbo, sin sentido de bienestar colectivo alguno. (p. 62).

Entre tanto, Chiavenato (2009), expone que: "El comportamiento organizacional, se refiere al estudio de las personas que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos" (p. 06). A la vez, Dávila, Galicia y Gómez (2011), plantean que:

> A los fines de generar un impacto claro, en el manejo de las necesidades de las personas que laboran en las empresas, quienes lideran o dirigen las organizaciones deben ejercer un esquema de gestión efectivo apoyado en una Filosofía Organizacional incluyente; pero, sobre todo que, estructure y coordine las necesidades de los empleados con las necesidades de la organización para finalmente poder hablar de el logro de la meta base de todas ellas: la productividad. (p. 06).

Continúan Molina, Briones y Arteaga (2016), asegurando que: "El resultado de una adecuada gestión organizacional obedecerá en gran medida a cómo se da la motivación, la creatividad, la productividad y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización" (p. 500). Asimismo, Ponce, Espinoza, Ríos & Tapia (2017), afirman que:

Por su parte, Gil (2007) asegura que: "La nueva realidad, exige una nueva forma de entender y gestionar la empresa, de tal manera que, permita ampliar su capacidad de innovación, manejar apropiadamente el conocimiento y contar con personas dispuestas a hacer del aprendizaje una filosofía de vida" (p. 37). A la vez, desde su perspectiva Martos (2009), afirma que: "La cultura es pues, un conjunto de normas aprendidas y éstas nos permiten realizar predicciones razonables sobre los demás" (p. 26). Y por su lado, Guerrero (2017), expone:

> Se puede asegurar que las culturas generaran compromiso con los valores corporativos o la filosofía de gestión, lo que permitiría que los empleados trabajen por algo en lo que creen. Las culturas sirven como un sistema de control en la organización, debido a que de ellas derivan los procesos, reglas y formas, que generan los patrones de comportamiento. (p. 113).

Según Buitrago (2018a), ante la vorágine de acontecimientos de orden humano, social, cultural, sucedidos en los últimos años, incluso décadas, donde se desarrolla el comportamiento humano y en consecuencia organizacional, surge quizás como necesidad, rescatar las buenas costumbres como antesala a la reputación u honor social, reflejo emanado desde los grupos humanos; conformados por quienes representan la acción o ejecución actuarial propiamente dicha, con impacto en su micro y macro entorno. Al respecto, Molina, Briones y Arteaga (2016), afirman que:

> En estos tiempos cambiantes, en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario, comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, es por ello que, el comportamiento organizacional debe verse como un proceso con enfoque integral, que se orienta hacia la cultura, el clima, los procesos claves y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva total del sistema. (p. 501).

En opinión de Buitrago (2017a), las organizaciones persiguen contar con la información suficiente para lograr así, posicionarse como los proveedores de los productos, servicios ansiados por los consumidores, necesarios o no. En consecuencia, para Buitrago (2018b), la filosofía orgánica, se refiere al perfeccionamiento de actividades con origen en el interior de las empresas, aún con la transformación de los esquemas organizacionales en las formas reconocidas como: absorción, fusión, entre tantas que existen. Al respecto, Dávila, Galicia y Gómez (2011), plantean que:

> El desarrollar una Filosofía Organizacional no es tarea fácil, pues requiere cubrir varios factores trascendentales que incluyen valores, necesidades, metas, entre otros tantos espectros vinculados con los empleados y las organizaciones. Una vez generada la Filosofía Organizacional, dependerá de los lideres de las empresas que funcione o no dicha filosofía; generando así, una Cultura Organizacional de productividad o de supervivencia. (p. 11).

Por su parte Buitrago (2016), plantea que en un mundo cambiante, las organizaciones son matrices móviles, que por su propia naturaleza, absorben toda ciencia que se produzca en el sector del que hagan parte, así también, esto mismo ocurre en las distintas áreas que conforman la estructura interna en ellas. En esta senda, Molina, Briones y Arteaga (2016), afirman que:

> La clave de una gestión acertada para el desarrollo de una empresa, está en la actitud de las personas que participan en ella, de ahí que, el comportamiento organizacional sea una herramienta necesaria para beneficio de todo tipo de organizaciones como empresas, organismos de gobierno, escuelas y organizaciones de servicios. Donde haya organizaciones, existe la necesidad de describir, entender, predecir y mejorar la administración del comportamiento humano. (p. 500).

En opinión de Buitrago (2019), el apego a las estructuras clásicas jerárquicas del liderazgo tradicional en las organizaciones, estimula la perversión a la sumisión, corrompiendo el desarrollo de procesos que deberían ser plásticos, translucidos e incluso luminosos, generando así, fenómenos como el denominado organizaciones perversas. A la vez, Molina, Briones y Arteaga (2016), afirman que:

> La comprensión del fenómeno organizacional, es una necesidad de todos los profesionales que tengan alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos de la sociedad, en el cual el avance acelerado de la ciencia y la técnica, hace que, la sociedad moderna esté obligada a competir dentro de un mercado, cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo. (p. 500).

Ahora bien, lo más significativo del esquema doctrinal que hasta entonces se ha sostenido en el presente artículo, es que cuestiones esenciales como la 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 identificación, de la cual se vale el gerente en la implementación de programas de formación, hacia la concatenación entre una ontología que satisfaga las necesidades propias de cada colaborador, así como las organizacionales.

Partiendo de las aseveraciones anteriores, emergió del marco reflexivo-dialéctico del autor, el interés por abordar el vínculo entre eventos de naturaleza humana y social con relación a la filosofía orgánica; lo cual daría lugar a una nueva categoría, más compleja, profunda y universal. Procurando comprender en que consiste la filosofía como proceso administrativo, aspirando ofrecer una perspectiva distinta, que encienda luces en la perspicacia de su universalidad, ante las necesidades sociales que circunden la vertiginosidad del contexto abordado por este escrito.

Metodología

Diseño

Se trata de un artículo documental, reflexivo; desarrollado bajo el método bibliográfico, con diseño bibliográfico y enfoque crítico, hermenéutico y dialéctico, en el que se aplicó la documentación, como técnica de medición sobre los contenidos que reposan en investigaciones anteriores. Es importante destacar, que el manuscrito ostenta en su contenido, algunos laudos epistémicos que se desprenden de una investigación científica terminada y que por tanto cuentan con originalidad y carácter científico, sin embargo, también presenta las teorías planteadas de manera formal, sumarial concebidas por una variedad de expertos en el estudio del comportamiento organizacional, lo cual le reviste de naturaleza documental.

Dados los planteamientos anteriores, el presente escrito se considera de corte documental, por lo que el mismo se apoya en el análisis e interpretación crítica y dialéctica de textos, donde se exponen parte de los hallazgos logrados por investigaciones previas, entre los que se cuentan artículos científicos mayormente; como fuente principal del conocimiento, pues son el reflejo o la prolongación de los alcances concretados por los investigadores científicos. Al respecto, Arias (2012), indica que la investigación documental, es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas.

Documentos revisados

Fueron seleccionadas diversas publicaciones de carácter científico, entre las que se cuentan: articulos arbitrados, ensayos, investigaciones académicas e incluso informes resultados de proyectos de investigación; estos documentos fueron evaluados a través del análisis, interpretación y abstracción profunda. En tal sentido, el manuscrito persigue concretar los hallazgos finales a los que pudo llegarse, habiendo finalizado el respectivo proceso de indagación. Al respecto, Sabino (2006), plantea que las investigaciones de corte descriptivo, se proponen conocer grupos homogéneos donde tenga lugar algún evento de interés superior, para poder establecer así una descripción única de sus características y el ambiente.

Instrumentos

Al advertir la naturaleza del manuscrito y atendiendo las expectativas del lector, el autor se preocupó por seleccionar una serie de publicaciones científicas, que de forma fehaciente enriquecieran el discurso literario del mismo; pues aun cuando en su contenido reposan parte de los hallazgos logrados por una investigación original, no se puede evadir el compromiso de explicar con base en las teorias establecidas el origen, propósito y razón de la filosofía orgánica, como paradigma abordado.

Ahora bien, estos mismos archivos escritos que fungieron como base imformativa e indubitada para la elaboración de un nuevo documento, fueron tratados y auscultados con aprovechamiento a métodos/técnicas documentales y bibliográficas, con las cuales se lograría ofrecer finalmente un cuerpo escrito y documental que condensara, no sólo la doctrina previa a su desarrollo, sino también la formulación de una teoría novedosa que viniese directamente de la mano del autor del artículo.

Por ello, la técnica de investigación documental, fue aplicada en la elaboración del presente escrito, elegida por el autor atendiendo que la temática abordada es de naturaleza social, y en su experiencia, el investigador reconoce, que ésta es la más indicada cuando se procura auscultar categorías de tal índole. La técnica de investigación documental, consiste en la selección y discriminación de archivos de naturaleza documental, que por lo general embargan cierta información de interés sobre la temática abordada, entre los que se cuenta, tanto teorías clásicas como nuevos plantemientos; con base al cientificismo sobre la realidad vívida por quienes hacen ciencia.

Ahora bien, con la aplicación de la técnica de documentación se generan contenidos de naturaleza cualitativa, crítica y documental, pues tras la auscultación de los archivos que fungieran como acervo informativo, se da lugar a un nuevo documento donde reposen los hallazgos logrados con la terminación del presente estudio. Al respecto, Lechuga, Leyva & Cazallo (2018), afirman que: "En este tipo de técnica, se utiliza como instrumento de investigación: las ideas, argumentos y proyectos que fueron interpretados desde una perspectiva analítica y crítica" (p. 19).

Con base a las ideas anteriores, se logró cristalizar con la terminación de este artículo, una investigación documental, reflexiva, dialéctica, crítica, a través de la cual se ofrecen laudos epistémicos descriptivos, relativos a la filosofía orgánica como categoría de interés científico para las ciencias administrativas, sociales y humanas, desde una perspectiva sofista. En opinion de Tamayo y Tamayo (2007), este tipo de estudios comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, la composición de los procesos; al mismo tiempo, trabaja sobre las realidades de hechos y su característica fundamental es presentar una interpretación correcta.

De acuerdo con Sierra (2010), los estudios documentales consisten en el análisis de informaciones basadas en documentos, los cuales se organizan para dar origen a un nuevo conocimiento, tomando como referencia escritos válidos para el estudio. Al respecto. Según Hernández, Fernández & Baptista (2006), la investigación descriptiva busca especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro evento que sea sometido a análisis.

Procedimientos

Para el desarrollo del presente artículo, se realizó una busqueda, selección y discriminación preliminar de información de naturaleza bibliográfica y documental, exclusivamente de fuentes escritas, tanto físicas como electrónicas, las cuales fueron referidas al final del presente documento. Igualmente, el manuscrito en cuestión se aprecia como formal, teórico y abstracto, tomando en cuenta que la información recopilada, registrada, analizada e interpretada se extrajo de fuentes documentales de alcance transdisciplinario. El diseño de esta investigación, se apoyó en la revisión de bibliografía relacionada con la temática abordada: filosofía orgánica, para lo cual se seleccionaron distintos artículos indexados, además de otras publicaciones científicas como apoyo indubitado para la elaboración de un nuevo documento.

Resultados y Discusión

Momentos de filosofía orgánica

Se entiende la filosofía orgánica como la forma o manera de hacer las cosas en una organización, lo cual comprende elementos esenciales como: misión, visión, valores, principios, propósitos, aunado al *know – how* organizacional propiamente dicho. Es importante aclarar, que con base en el referente establecido en la investigación original sobre las organizaciones farmacéuticas contemporáneas, estas podrían en muchos aspectos, desarrollar una filosofía orgánica que se adapte a las circunstancias y necesidades, no solo de la organización o los miembros del equipo que integren la estructura, sino también, en las manifestadas por el sector en el cual intervienen.

Por ello, quienes lideren, a estas empresas, necesitan comprender de forma sucinta el contenido de la filosofía orgánica donde participen; con ello, se lograría concretamente la defensión de sus postulados, igualmente el progreso de estos con el ejercicio del liderazgo indicado. Sin embargo, aun entonces, existen algunas organizaciones, que no dan mucha importancia a cuestiones tan esenciales como la misión, visión, principios y valores organizacionales, ello implica la ausencia de filosofía orgánica, lo cual resulta nefasto, en el perfeccionamiento de sus procesos internos.

Lo anterior, se podría reflejar en muchas formas, cuestiones exteriorizadas por la compañía, siendo perjudicial para la mayoría de los casos, puesto que el desarrollo, progreso, éxito consumado, nunca se materializaría. La filosofía orgánica, es un proceso complejo que alberga el desarrollo y consumación de múltiples sumarios internos, con el propósito de concretar la energía generada por la organización a través de recursos tangibles e intangibles para finalmente lograr la felicidad organizacional verdadera.

Igualmente, con la aparición y desarrollo de nuevas disciplinas que se deprenden de las ciencias administrativas, se manifiesta el interés humano, social, mundial, por entender la multiplicidad de eventos sociales, con ello, surgen investigaciones como la presente, cuyo propósito es crear espacios y oportunidades, facilitando así a las organizaciones contemporáneas, comprender que estas progresan cuando acumulan talento, lo cual solo es posible si toman en cuenta cuestiones estructurales tan esenciales como la ontología de una organización.

Con referencia a lo anterior, es ineludible plantear que estos momentos son parte del proceso, los cuales no son infranqueables, así como tampoco absolutos, por ello, resulta provechoso determinar cada uno de estos, para facilitar su identificación, desarrollo, progreso en la gestión gerencial, sin embargo, comprenden un curso exclusivo, es decir, no puede darse uno si el anterior no ha sido completado, así como tampoco es viable la ausencia calificada, por tanto y en cuanto, si faltare alguno, el ciclo no se consumaría, cuestión que acarrearía como consecuencia, la inexistencia del fenómeno. A continuación se presenta la descripción particularizada de los mismos.

Momento I: Reconocimiento

Como ocurre con todos los procesos, donde el comportamiento humano es el motor, que desencadena tantos eventos como son posibles en la psique de la persona, así también, sucede con el reconocimiento en los entornos donde la filosofía orgánica se desarrolla, este mismo, permite al colaborador experimentar con nuevas oportunidades de crecimiento, recordando que el hombre, genera nuevo conocimiento por medio de las experiencias, y estas tienen lugar a través del ensayo o error, del mismo modo acontece con el reconocimiento en quienes tengan su primer encuentro con fenómenos como este.

Por ello, el autor plantea, al reconocimiento, como el momento primero, donde el colaborador, experimenta el hallazgo del fenómeno en cuestión, que al principio pudiera ser desconocido, sin embargo, según las características del mismo, llamaría su atención, lo cual depende de la disposición por las personas hacia este, permitiendo así, al individuo reflexionar sobre dichas estructuras, reflexionando, elucubrando, tratando de entender, comprender, en que consiste el mismo, con una visión amplia, extendida atinente al desarrollo acorde a las expectativas propias según convenga.

Ahora bien, el poder anticipar es un factor clave para el éxito de una organización, la filosofía orgánica, desde un primer momento permite ello, a través de la misión y visión exhibida por la empresa, lo cual debe ser compartido por su personal administrativo - operativo, por ello cada vez deberían estos, pensar más como estrategas, es decir, ser críticos con el panorama mundial, teniendo aspiraciones que no solo persiga las riquezas materiales, también con intenciones sociales, ambientales, humanas, estas, deben emerger de su núcleo interno, procurando establecer procesos simbióticos con el entorno en el que hacen parte. Permitiendo así, la evolución de procesos personales, capaces de satisfacer sus intereses.

Por ello, se plantea, que el encuentro de la temática abordada por esta investigación, permite al colaborador, experimentar emociones similares a la epifanía, según sus aspiraciones, de ahí la denominación, reconocimiento, donde no solo se identifica, diferencia o define la naturaleza, metas, objetivos, de la filosofía orgánica en la organización, también, es reconocida como la ontología con la que es fácil adherir las pretensiones propias, tanto como las de la empresa misma, sin menoscabo de una u otra, más allá de ello, asociarlas de forma efectiva, productiva, fructífera. En ello, estriba el reconocimiento del proceso referido.

Momento II: Redescubrimiento

Como todo proceso, la filosofía orgánica, está conformada por varios momentos, de los cuales el redescubrimiento es uno de ellos, sin embargo, este se refiere esencialmente al escenario donde el trabajador, encuentra en esta, cuestiones que ya conocía, pero que había olvidado, dejado atrás, hecho a un lado, por diferentes circunstancias sobrevenidas, razones personales o fuerza mayor, ello se considera determinante, puesto que a partir de ahí, logra acoplarse psicológicamente. Estos puntos de vinculación, son esenciales para la cohesión del contenido estructural de la organización y el universo interno del colaborador como persona.

Ahora bien, el redescubrimiento, literalmente conduce a encuentro de algo que anteriormente alguien más ya había hallado, en el contexto organizacional, esto atiende las aspiraciones procesales descubiertas por la organización, que al momento de ser compartidas con sus trabajadores, estos logran redescubrir en ellas, el sentido percibido por la empresa, buscando como mejorar el mismo con apoyo en ello, tomando decisiones acertadas o equivocadas. La esencia principal de la ontología es la fuerza humana de trabajo, el talento humano es fundamental, considerando que son las personas principal activo, que bien tratado, convenientemente cuidado, se integre, contagie, apasione.

Así entonces, el redescubrimiento, se exhibe, como el momento donde el universo interno del trabajador; encuentra puntos de conexión con el contenido de la filosofía orgánica, apoyado en experiencias pasadas que le brindaron alegría, o que pudiera ofrecerle sensación de sosiego, bienestar, tranquilidad, en ello estriba el éxito del proceso en cuestión, revistiendo escenarios satisfactorios, promoviendo la integración, acoplamiento, emoción, orgullo, de formar parte en un fenómeno más fuerte, gigante, representativo.

Momento III: Internalización

Al comprender que en la filosofía orgánica, tiene lugar un tercer momento, denominado por el autor, como internalización, luego de los anteriores, el trabajador, asciende a un escenario donde se adentra en el contenido de la ontología en cuestión, así también, en el arraigo de su psique al entramado intangible, representado por la misma, es decir, ocurre una mezcla de intereses, conjugándose, de forma efectiva. Pudiera estimarse como el momento en el que el proceso se hace contundente, puesto que a partir de ahí, no hay marcha atrás, el vínculo ha sido establecido.

Igualmente, al hablar de internalización, podría decirse, es el momento donde el trabajador, se ha identificado con la filosofía orgánica en cuestión, sin embargo, su denominación atiende a la voz interna inmutable, que se desprende de la psique, espacio donde la voluntad individual es fuerte, en el, no hay lugar para la intervención de terceros, sus influencias no alcanzan estos terrenos, son profundos, difíciles, propios de la persona, quizás, es lo único que realmente le pertenece, así entonces, solo se hará lo preferido por el mismo. Por ello, podría afirmarse que es la fase, donde la ontología referida se siembra en su interior.

Momento IV: Concatenación

Atendiendo a la filosofía orgánica como categoría de carácter universal, es de entender que en ella, tengan lugar diversas formas representativas del comportamiento humano y organizacional, para el autor, la filosofía orgánica, es también el paisaje al fondo de los procesos organizacionales, por ello, se habla de la concatenación, es decir, el enlace de ambos espíritus, la energía representativa de la empresa, se cierne sobre su ontología, por otra parte, en el colaborador, la misma puede sustentarse en la voluntad, al ensamblarse cada una, tiene lugar la vinculación, una situación indescriptiblemente hermosa en la que dicha filosofía es ahora, distintiva de un mundo mejor en la mente del copartícipe.

Ahora bien, esta concatenación, puede percibirse, en escenarios en los que el trabajador, comparte sus experiencias con la organización, como un rio de ideas, apreciaciones, aseveraciones, aspiraciones, donde el cauce es ofrecido por la empresa, entonces el cuerpo ideático está conformado por ese cumulo de elementos

intangibles que se desprenden de la persona, en ello, consiste este momento, esencialmente, el uno no puede tener ocasión sin el otro, hasta tales extremos podría tener influencia esta ontología sobre la persona que así lo permita, desee, consienta.

Momento V: Rendición

En procesos tan complejos y prolongados como el de la filosofía orgánica, debe entenderse, el sometimiento a la voluntad de algo representativo, amparador, es una circunstancia per se, puesto que sentimientos de egoísmo, mezquindad, egocentrismo, no tienen lugar en tales escenarios, una mentalidad ególatra, jamás podría ser tierra fértil para la germinación de la ontología en cuestión, así entonces, pudiera ser imposible para una persona egoísta, sentirse emocionada con la idea de formar parte en algo más grande que sí misma.

Ahora bien, de acuerdo a lo anterior, en ello estriba la rendición, como momento aliado a la filosofía orgánica, proceso mediante el cual el trabajador se integra a las filas de una empresa cuyos principios, valores, misión, visión, son parte del entramado intangible, representativo del cumulo de voluntades en masa, pudiendo entenderse, que esta no es percibida en forma peyorativa, todo lo contrario, es considerada distintiva de la nobleza en el espíritu de trabajadores honestos, amables y empáticos, capaces de dar importancia a elementos empresariales identitarios del éxito personal, empresarial, social, común, a las luces del desarrollo social de dicha ontología industrial.

Momento VI: Confianza

Procesos tan amplios como la filosofía orgánica, en escenarios complejos como los empresariales, dan cuenta en la satisfacción de los trabajadores, como uno de sus propósitos tácitos, sin embargo, se considera a esta, entre los esenciales para el éxito, la consagración de la ontología en cuestión, por ello, debe entenderse, que todos estos momentos, son cíclicos, subsecuentes, dependientes el uno del otro, por lo tanto, deben sucederse en el mismo orden planteado en esta investigación, pues en su ordenada consumación podría observarse la materialización de dicha teoría emergente.

Ahora bien, cuando el autor propone, al sexto momento en el proceso de filosofía orgánica, como el de la confianza, es porque la misma se muestra como acervo fundamental en el mismo, sin embargo para poder tener lugar en la realidad, está supeditada a la consagración de los cinco anteriores, quienes preparan el escenario donde podría con facilidad esta germinar, es de entender, solo puede confiar fervientemente un trabajador que haya completado cada una de las anteriores fases indicadas, es su justo orden.

Asimismo, cuando emociones como la seguridad, sosiego, ternura, tranquilidad se ciernen sobre la psicología del trabajador, tiene lugar la confianza, como la ponderación del proceso, al suscitarse esta, puede tenerse certeza de su completación, lo cual facilita su apreciación, así también, la interpretación del evento en curso, donde el comportamiento humano es extrapolado al organizacional, en una vorágine de sucesos precursores de la glorificación.

Momento VII: Compensación

Al referirse a la filosofía orgánica como un proceso complejo, puede inferirse que en el mismo, tienen lugar escenarios de índole diversa, entre los que se cuenta la compensación, momento en el que todo trabajador, habiendo completado los anteriores, siendo el más reciente, la confianza, experimenta episodios de satisfacción, donde se reafirma que tanto, su alineación con la ontología referida le compensa, responde, retribuye, dignifica, ello tiene mucho que ver con el trato o la consideración percibida, devenida de la empresa, advirtiendo, que esta, es una forma de reconocimiento psicológico y espiritual, que el interesado percibe en su interior.

Así pues, cuestiones como la compensación, son de difícil desprendimiento, tomando en cuenta que si el trabajador se siente correspondido en su entrega, filiación o apego, albergara en sus recuerdos la imagen de una organización mater que le atiende, cobija, protege. En ello, no tendría necesidad de recurrir a otras

potenciales figuras que le proveyesen de dichos beneficios, en ese sentido, las personas tienden a reforzar cuestiones emocionales, que robustecen los nexos ya establecidos, por lo tanto, se confían del apoyo recibido, sin aspiraciones a tomar un camino distinto, el cual, quizás, podría alejarles del sendero felizmente atravesado por ellos en el momento dado.

Momento VIII: Sostenimiento

El sostenimiento, en la filosofía orgánica como proceso, advirtiendo sus características esenciales, más aun en escenarios complejos, estriba en la posibilidad de esta para mantenerse en el tiempo, sin importar los factores o circunstancias que le adversen, enriquezcan, fortalezcan, desvirtúen, ante los ojos de los trabajadores, ya integrantes de la estructura. Por ello, a este escenario, se le denomino de tal forma, cuestión que se apoya en el contenido tangible e intangible que la singulariza, distingue de otros fenómenos en el contexto organizacional; como una figura representativa de la pluralidad de necesidades, intereses, aspiraciones individuales o grupales según el contexto incoado.

Ahora bien, podría inferirse la facilidad de dicho aspecto, en el sentido más estricto de su significado, tomando en cuenta que las estructuras complejas, adquieren robustez por el tiempo en el cual se conformarían, aun así, resulta interesante como el comportamiento humano, traducido al organizacional, al hacerse comúnmente adoptado por los trabajadores, encuentra en este proceso razones tangibles para apoyarse en él, cultivando una relación profunda que enriquece los procesos internos y externos, mismo en los que participe activamente, lo cual haría posible, que la ontología referida, cuente de forma constante con actores comprometidos con su longevidad.

Momento IX: Glorificación

Entendiendo a la filosofía orgánica como un proceso complejo, prolífico, extenso, configurado por nueve momentos, puede inferirse que la misma, ostenta un contenido importante, grueso, el cual es quizás para alguno difícil de digerir. Sin embargo, existen diversos factores facilitadores de tal aprovechamiento, sobre todo en escenarios donde el comportamiento humano, orienta las formas de actuar en las filas integradoras de la fuerza laboral, es decir, el talento humano, contado entre los elementos con mayor valor en la materialización del mismo.

Finalmente, la filosofía orgánica consigue su fuerza por medio de la energía del capital intelectual, pues es en la psique del trabajador donde la ontología en cuestión adquiere sus múltiples formas y representaciones, de no ser así, no existiría, pudiera, estar plasmada en un estandarte y aun entonces, no se materializaría, ni contaría con el interés humano, para poder representarla, desarrollarla, aplicarla, robustecerla, difundirla, amarla, glorificarla. Por ello, el autor, denominó al momento final como *glorificación*, pues en el clímax de un proceso que se hace también interno en el trabajador, su total conformación, se logra con la exaltación armónica y apasionada de un conjunto de elementos que sostienen el interés de la masa trabajadora.

Conclusiones

Con el abordaje teórico, ontológico e incluso hermenéutico de la filosofía orgánica, desde la perspectiva del autor, atendiendo las manifestaciones descubiertas y redescubiertas durante su labor investigativa, documental, práctica; se logró ahondar en la doctrina ya establecida, apuntando hacia el planteamiento del proceso que esta concierne, correspondiendo a un ciclo conformado por 9 momentos, en los que los trabajadores, asumen de forma personal e intrínseca, los postulados de la filosofía propuesta por la organización, en la que son copartícipes.

Igualmente, el carácter innovador, como aporte a la comunidad científica, se vio cristalizado con la generación de una teoría de naturaleza constructivista sobre filosofía orgánica, de la cual se presentan extractos en el presente manuscrito, donde se ilustra a esta como una alternativa inteligente, en el perfeccionamiento de procesos con lugar en la industria abordada por la investigación en cuestión, logrando así, comprender de forma ontológica la cohesión de la misma con otras categorías; dando ocasión a procesos más complejos y de alcance universal, con mayor impacto en las empresas del sector.

Sin embargo, aún resta camino por recorrer en la abstracción de tales eventos, en esa búsqueda constante por la evolución, desarrollo, progreso y éxito. Al advertir las consideraciones descritas en párrafos anteriores, resulta válido destacar que esta investigación, rescata la propuesta que con la conformación sumarial de su filosofía orgánica, las empresas pudieran brindar oportunidades de desarrollo a diversos procesos vinculados al comportamiento humano y organizacional, favoreciendo la consecución de los propósitos estratégicos, satisfaciendo con ello, las aspiraciones organizacionales, tanto como aquellas de índole personal en cada uno de los trabajadores, coparticipes del proceso.

Del mismo modo, se considera fundamental que las organizaciones aliadas a la industria farmacéutica, procuren la instauración de planes, políticas y estrategias; con las cuales logren ofrecer a los trabajadores oportunidades reales con las que puedan evolucionar y potencializar sus cualidades personales, profesionales, laborales, esto podría conseguirse a través de programas de formación, atendiendo no sólo el escaño ocupado por este, sino advirtiendo sus necesidades, habilidades, destrezas, para así concretar en ellos nuevos talentos por descubrir, tomando en cuenta que el desarrollo de la fuerza humana de trabajo, se traduce en el progreso organizacional.

Finalmente, se considera fundamentalmente necesario la aplicación y ejecución de la teoría constructivista generada por la investigación; a la cual se ha hecho referencia durante todo el extenso, vinculada a los procesos blandos con lugar en el contexto industrial farmacéutico, aun más, en cualquier otro escenario; donde la misma pueda robustecer los demás eventos que en dicho contexto se susciten; igualmente, estimar los aportes logrados, en contraste con la aplicación de la idea emergente en todos los trabajadores, colaboradores en organizaciones, asociaciones, corporaciones.

Referencias bibliográficas

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Buitrago, R. A. (2016). *Liderazgo reformador como eje dinamizador de la filosofía orgánica en organizaciones farmacéuticas.* Maracaibo. Venezuela: Tesis doctoral, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.

Buitrago, R. A. (2017). Gestión del conocimiento a través del liderazgo femenino como recurso esencial para la competitividad organizacional. *Revista CICAG, 14*(2), 320-337.

Buitrago, R. A. (2018a). Autotomía caudal como factor potenciador de la gestión ética en organizaciones del sector público. *Revista CICAG, 15*(2), 133-149. Doi.:http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/763

Buitrago, R. A. (2018b). Neuromarketing como herramienta estratégica para predecir el comportamiento del consumidor en países del tercer mundo. *Revista Marketing Visionario, 6*(2), 3-21. Doi.: http://ojs.urbe.edu/index.php/market/article/view/1619

Buitrago, R. A. (2019). Liderazgo reformador: una perspectiva cualitativa desde la plasticidad de la industria farmacéutica. *Revista CONSENSUS, 3*(2), 4-40.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Editorial McGraw-Hill.

Dávila, F., Galicia, D. & Gómez, L. A. (Octubre de 2011). Factores clave del éxito para la implantación de proyectos de filosofía organizacional: Una revisión de literatura. *ANFECA,* XVI Congreso de Contaduría, Administración e Informática. México D.F.

Gil, J. J. (2007). La gestión empresarial bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes en la sociedad de la información. *Revista Negotium, 2*(6), 33-54.

Guerrero, M. A. & Silva, D. R. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal, 2*(3), 110-115.

Hernández, M. F. & Buitrago, R. A. (2017). Rol del sinestéta organizacional en el manejo de la comunicación asertiva. *ECONÓMICAS CUC, 38*(2), 61-76. DOI: http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.2.2017.05

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGrawHill.

Lechuga, J., Leyva, O. y Cazallo, A. (2018). Liderazgo y desarrollo humano sostenible. En *Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2018*, 7-30.

Martos, R. (2009). *Cultura Corporativa: Misión, Visión y Valores en la Gestión Estratégica de las empresas del sector de la Automoción en España.* Barcelona, España: Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Catalunya.

Molina, L. A., Briones, I. B. & Arteaga, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de Empresas. *Revista científica Dominio de las Ciencias, 2*(4), 498-510.

Paz, U., Paz, A., Cantillo, N. y González, D. (2018). Inteligencia social en los líderes de las instituciones de investigación tecnológica del sector público. En *Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2018,* 31-51.

Ponce, G., Espinoza, D., Ríos, J. & Tapia, K. G. (2017). Capacidades organizacionales generadoras de valor: Análisis del sector industrial. Revista Retos, 7(13), 143-162.

Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L. & Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios, 39*(22). 27-41.

Sabino, C. (2006). *Los caminos de la ciencia. Una introducción del método científico.* Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen Humanitas.

Sierra, R. (2010). *El método investigativo.* Caracas. Venezuela: Editorial Suramérica.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de investigación científica*. México: Editorial Limusa.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). El proceso de investigación científica. México. Editorial Prentice Hall.