



julio - diciembre 2021

Recibido: 12-9-2020

Aceptado: 20-10-2019

VISIÓN ONTOAXIOLÓGICA DEL LIDERAZGO EN ENTORNOS CRÍTICOS DENTRO DEL SECTOR ALIMENTARIO EN VENEZUELA

Autor (a) ¹Eumir Aguilera ¹, Jesús Villarreal ²
Dirección electrónica: eumiraguilera@gmail.com
Adscripción: Universidad de Carabobo

Resumen: El mundo actual exige la creación de redes de relaciones que afiancen el compromiso por mantener los principios y valores de un sistema globalizado que demanda cada vez más el crecimiento del Ser que lidera las actividades para el bien común y que se apalancan en las personas y el planeta. La presente investigación tiene como objetivo develar la visión ontoaxiológica del liderazgo en entornos críticos dentro el sector alimentario en Venezuela, se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, se utilizó como método de investigación, la fenomenología, respaldado bajo los planteamientos teóricos de Martínez (2009). Se recurrió a la entrevista semiestructurada y la grabación y transliteración para generar los tres protocolos de entrevista como técnica de recolección de la información para esta investigación, mediante el análisis de los resultados se determinaron las unidades temáticas y los temas centrales luego expresados en lenguaje científico. La triangulación permitió la validez y fiabilidad de la información, los

¹ Magister en Administración de Empresas, mención: Gerencia. Universidad de Carabobo. Ingeniero Químico. Universidad de Carabobo. ² Doctor en Ciencias Sociales. Magister en Gerencia Avanzada en Educación. Especialista en Obstetricia y Ginecología. Médico Cirujano. Universidad de Carabobo. Docente categoría Asociado de la Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela de Medicina de la Universidad de Carabobo. Departamento Clínico Integral del Sur. (e-mail: jvillarreal17@hotmail.com)

informantes clave fueron tres, con características definidas y con experiencia en el tema central de esta investigación: el liderazgo. El fenómeno identificado se caracterizó en seis dimensiones: Arista generacional en el liderazgo actual, Liderazgo por convencimiento, Dimensión Holística, Dimensión Antropocéntrica, Dimensión Resonante, Dicotomía entre el redireccionamiento de valores/ cambio de esquema mental. Se obtiene una producción científica de tendencia actual.

Palabras clave: entornos críticos, liderazgo, visión ontoaxiológica.

ONTOAXIOLOGICAL VISION OF LEADERSHIP IN CRITICAL ENVIRONMENTS WITHIN THE FOOD SECTOR IN VENEZUELA

Abstract: The world today demands the creation of networks of relationships that strengthen the commitment to maintain the principles and values of a globalized system that increasingly demands the growth of the self that leads activities for the common good and that leverage people and the planet. This research aims to reveal the ontoaxiological vision of leadership in critical environments within the food sector in Venezuela, developed under a qualitative approach, phenomenology was used as a research method, supported under the theoretical approaches of Martinez (2009). The semistructured interview, recording and transliteration were used to generate the three interview protocols as a technique to collect the information for this research. By analyzing the results, the thematic units and the central themes were determined, later expressed in scientific language. Triangulation allowed the validity and reliability of the information. The key informants were three, with defined characteristics and with experience in the central theme of this research: Leadership. The phenomenon identified was

characterized in six dimensions: Generational edge in current leadership, leadership by conviction, holistic dimension, anthropocentric dimension, resonant dimension and Dichotomy between the redirection of values/change of mental schema. A scientific production of the current trend was obtained.

Keywords: critical environments, leadership, ontoaxiological vision

Introducción

En nuestros días, cuando los gerentes de todas partes enfrentan las secuelas inacabables relacionados con la economía, incertidumbres políticas y avances tecnológicos, el cambio es lo constante, así lo expresan Robbins y Coulter (2010).

Por su parte, Soto y Areche (2008) indican que el mundo actual no sólo se caracteriza por su dinamismo, constantes cambios, avances científicos, tecnología y métodos de enseñanza, sino también por mostrar a un ser más humano, social y ético, en contraposición al individualismo y las improvisaciones. Esta situación se vive cada vez con más fuerza y es en cierta forma preocupante, lo que ha llevado a muchas sociedades y organizaciones a reflexionar sobre el tema.

Soto y Arache, también enfatizan las diferentes interpretaciones dadas a los principios básicos de actuar y vivir debido a los cambios existentes en el mundo, como el relativismo moral, liderazgo, calidad de servicios, son éstas las consideraciones relevantes entre tantas que han motivado las inquietudes, para encontrar las causas de los problemas y posibles soluciones.

Bajo este marco de ideas, Moller (2004), comenta que existen factores de valor y estos además son primordiales

dentro de las organizaciones, los cuales otorgan importancia a los individuos que hacen vida en ellas, no obstante se han estado modificando los sistemas para dar entrada a esta temática, haciendo una definición clara de los conceptos y valores fundamentales que sostienen la forma del actuar organizacional, aquellos en los cuales están fundamentados los principios que guían la organización a través de la conducta profesional y la toma de decisiones.

Son estos valores los que constituyen la base del liderazgo autentico, el trabajo en equipo, el del deber social, calidad y excelencia profesional. Los señalados, no son los únicos preceptos de carácter ético existentes en el diario organizacional, a estos se suman la integridad, la prudencia, el sentido de justicia, la lealtad entre otros.

Al respecto Blanchard y O'Connor (2002) sugieren que debe tenerse en consideración el estrecho vínculo existente en cada uno de estos aspectos. En el hecho, forman un todo armónico. En consecuencia, la observación de todos ellos, de manera integral, constituye una de las mejores formas para enfrentar las diversas situaciones que cotidianamente viven las organizaciones, pudiéndose así actuar con unidad de criterios y bajo definida connotación ética, bajo una planificación situacional basada en manejo de escenarios que consiste en orientar acciones racionalmente durante toda la vida hacia el escenario deseable y el hecho hacia el bien colectivo.

En este sentido Soto y Areche (2008) sostienen que la organización es un sistema integrado que marca diferencias en la calidad de servicio que ofrece un individuo a través de su Caracterología de la Personalidad y el deber ser. El éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, del desempeño gerencial de un líder, quien es el responsable de dirigir las actividades que ayudan a alcanzar las metas.

La base fundamental de un buen liderazgo es la capacidad que tiene de reducir al mínimo los recursos económicos, técnicos y humanos con el máximo de productividad en los resultados, (hacer las cosas bien), además de la capacidad para determinar los objetivos apropiados (hacer lo que se debe hacer), manejando adecuadamente el entorno y siendo psico competitivo.

La visión general que tienen los trabajadores en estructuras organizacionales verticales de su jefe es que ordena, manda, decide, dice lo que se debe hacer, impone criterios, distribuye el trabajo, controla y supervisa las tareas, ésta programación se puede modificar hacia enfoques gerenciales de mayor participación, achatando estructuras y a través de quipos de trabajo de alto desempeño. Hunter (1999).

Las empresas en este nuevo siglo enfrentan muchos desafíos que obligan a concebir formas más innovadoras de gestión. La integración de desempeño y estrategia basada en simplificar, orientar y comprometer, además del cambio de cultura empresarial sustentados en el desarrollo organizacional, son algunas de las respuestas dadas. Además, los contextos de creciente complejidad e incertidumbre exigen altos niveles de confianza, compromiso y creatividad por parte de las personas. Pero referirse a “valores” en el lenguaje empresarial resulta relativamente novedoso. Muchos directivos los ven inútiles y molestos, pero los valores no son vagas abstracciones: son útiles y rentables. El enfoque en valores supone, sin duda, un cambio cultural en las organizaciones que repercute directamente en las cuestiones estratégicas básicas que orienta las actividades cotidianas de creación de valor por parte de los empleados. Dolan (2008).

En el campo organizacional los valores definen el carácter fundamental de cada organización, crean una identidad y le dan sentido de identidad a sus miembros, fijan los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos en la actuación cotidiana, establecen un

marco para evaluar la efectividad de su implementación, de determinar la forma en que los recursos se asignaron, de brindar tanto dirección como motivación y de reducir la confusión y las conjeturas de todo el sistema. Funcionan como un sistema operativo y de orientación, indicando la forma adecuada de solucionar las necesidades e incluso la prioridad que se le debe dar a cada una. Es evidente entonces que en una organización los valores son tanto criterios para la toma de decisiones como promotores de comportamientos puesto que son una predisposición para actuar en un determinado sentido, dan sentido a los objetivos y a las instrucciones, ordenan el caos y la incertidumbre y cuando son compartidos se consigue la situación ideal, y generan cohesión y eficiencia productiva. Dolan (2008).

Así como los seres vivos, las organizaciones nacen, crecen, llegan a su madurez y pueden decrecer a menos que creen acciones que permitan deconstruir paradigmas, permitiendo emerger nuevos conocimientos, y nuevos patrones de pensamiento que impulsen las curvas de crecimiento y le permitan ser sostenibles en un mundo cada vez más retador.

En la gerencia actual, cuya dinámica social y organizacional es agresiva, producto del entorno crítico donde se desenvuelven, resulta obligatorio crear dimensiones reflexivas en las que el individuo pueda encontrar la plenitud de su desarrollo, su bienestar y la anhelada felicidad en lo que hace, así como la sostenibilidad de los objetivos sociales que lo mantienen relacionado con su entorno, con la otredad.

En la actualidad, cuando las organizaciones aún sufren las secuelas transicionales de la era modernista a la postmodernista, son muchos los esquemas que pudieran mantenerse y que el entorno demanda destruirlos para que surja una nueva forma de liderar, de construcción del Ser que posee competencias para el logro de los objetivos en común, pero que al igual a los otros integrantes de la organización es afectado por la agresividad del entorno, por lo tanto, ha

tenido que hacer revisiones para mantenerse y cumplir con las exigencias de los nuevos tiempos a través de la afectividad con efectividad y en la sostenibilidad de los valores éticos que demanda esta sociedad actual.

El sostenimiento de las organizaciones está fundamentado en los cambios que realicen los líderes para influir en los demás, a través de redes de relaciones que permitan mantener el encuentro entre el tú y el yo en la construcción del nosotros, con una nueva forma de pensamiento donde no solo se incluye el cuerpo del hombre sino también su Ser y su espíritu. Esta realidad motiva y orienta este trabajo de investigación cuyo fin es presentar una Visión Ontoaxiológica del Liderazgo en entornos críticos dentro del sector alimentario en Venezuela.

La presente investigación al ser abordada desde un enfoque ontoaxiológico, ofrece una visión un poco más amplia del liderazgo que como competencia universal, permite la proyección a otros escenarios de investigación.

Desde este orden de ideas, el aporte de este trabajo desde el punto de vista teórico descansa sobre el esclarecimiento de las experiencias de los líderes dentro de las organizaciones que viven en el entorno actual venezolano, sabiendo que la mayoría de los estudios organizacionales son realizados a través de mediciones del clima laboral desde los subordinados, y poco se toma en cuenta el Ser que lidera.

Desde el punto de vista metodológico, este trabajo puede contribuir al desarrollo del método fenomenológico cuyos resultados podrían ayudar a superar la tendencia cuantitativa que prevalece en los estudios de las organizaciones y la gerencia empresarial.

Fundamentada esta relevancia, con el planteamiento hecho por Begoña (2007):

En este siglo el tema de la dimensión espiritual del ser humano cobra cada vez mayor vigencia, pues no sólo se le considera una tendencia, sino una imperiosa necesidad. Es una revolución silenciosa orientada a la humanización y construcción de sentido de las personas y también de las organizaciones, una búsqueda de trascendencia. El deseo de construir un mundo nuevo y mejor, es hoy por hoy una aspiración global que solo podrá hacerse realidad a través de la reafirmación del lado espiritual de la naturaleza humana, que en realidad sería el centro, el eje, el motor, la esencia y sustancia del quehacer humano en complementación con la excelencia técnica que deberá llevar a crear organizaciones efectivas y a contribuir de manera decisiva con la mejora de la calidad de vida de las sociedades. (pp. 6-7).

En este sentido se revela la importancia de esta investigación al abordar el liderazgo desde la esencia del ser que lo ejerce dentro de las organizaciones, reconociendo desde la profundidad los factores que inciden en el arte de gerenciar dentro de los entornos críticos actuales.

El eje temático de esta investigación es realizado dentro de un panorama social-gerencial actual, que le permitirá a las organizaciones del sector alimentario tomar acciones con relación a las nuevas dimensiones del liderazgo que deben manejar y potenciar para mantenerse dentro de los entornos críticos y mantenerse en tiempo, y que, además, servirá como base a otros investigadores que deseen proyectar estas dimensiones a otros escenarios que se desarrollen en medio de la criticidad venezolana.

El estudio del líder desde un plano ontoaxiológico deja al descubierto la relevancia para las ciencias sociales que tiene este tipo de investigación, y el impacto que trae en el desarrollo sostenible del planeta, llenando a su vez el vacío

que han dejado los múltiples estudios sobre el sistema gerencial como un conjunto de elementos, lo que no ha permitido la evaluación del Ser desde la axiología, tomando en cuenta que los entornos críticos sugieren comportamientos éticos diferentes, por lo que es pertinente ahondar en la capacidad que tienen los líderes para integrar los valores éticos y principios morales en la toma de decisiones.

Método

Para esta investigación se aplicó el paradigma postpositivista debido a su diseño flexible que permitió develar y comprender la dinámica de los procesos gerenciales según son percibidos por sus actores principales.

Cabe destacar el aporte principal generado por el enfoque cualitativo a esta investigación, mediante la utilización de sus lineamientos orientadores de reconstrucción de la realidad a partir de las expresiones orales que los líderes principales realizaron acerca del proceso gerencial dentro de entornos críticos en el sector alimentario; esta técnica incluye al investigador en el propio contexto desde donde realiza la investigación, se utilizó el momento analítico-interpretativo para cumplir con los propósitos.

Corresponden estas dos macro acciones con lo que Martínez (2009), identifica como los dos centros fundamentales de toda investigación: (a) recoger toda la información necesaria y suficiente, en el proceso de observación; y, (b) estructurar esa información en un todo coherente y lógico, categorizando e interpretándolos.

Además, presenta las orientaciones metodológicas de la investigación cualitativa, que respecto al objetivo de "Comprender realidades vivenciales de otras personas", refiere a los métodos Fenomenológicos, con los cuales se

identifica este estudio. En particular bajo los siguientes parámetros:

Objetivo: comprender realidades cuya naturaleza y estructura dependen de las personas que la viven y experimentan.

- Método: Fenomenológico Clásico.
- Técnica: entrevista semiestructurada.

Estructuración:

- Categorización.
- Estructuraciones individuales.
- Estructuración general.
- Contrastación.
- Teorización.

Explica Martínez (2009: 70) que: "... la observación y la interpretación son inseparables: resulta inconcebible que una se obtenga en total aislamiento de la otra."

Procedimiento del Método Fenomenológico: Etapas y Fases.

A continuación, se presentan las etapas y pasos de la metodología, según adaptación de los lineamientos descritos por Martínez (2009: 141) al enunciar las etapas correspondientes según el siguiente esquema:

- Etapa Descriptiva.
 - Primer paso. Elección de la Técnica o Procedimiento.
 - Segundo Paso. Realización de la entrevista.

- Tercer Paso. Elaboración de la descripción protocolar.
- Etapa Estructural.
 - Primer Paso. Lectura general de la descripción de cada protocolo.
 - Segundo Paso. Delimitación de las unidades temáticas naturales.
 - Tercer Paso. Determinación de los temas centrales.
 - Cuarto Paso. Expresión del tema central en lenguaje científico.
 - Quinto Paso. Integración de todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva.
 - Sexto Paso. Integración de todas las estructuras particulares.
 - Séptimo Paso. Entrevista final.

Informantes clave.

Bajo el enfoque cualitativo y los principios de la opción ontológica, estructural y sistémica, se direcciona una escogencia intencional de sujetos contextualizados y con conocimientos y vivencias profundas del área problemática en estudio, en este caso corresponde a tres líderes que desarrollen su liderazgo en el sector alimentario dentro del escenario de investigación planteado.

Se seleccionaron líderes, quienes, como resultado de la observación directa están contextualizados en el escenario de investigación descrito.

Análisis.

En los entornos críticos dentro del sector alimentario en Venezuela, se mantiene la concepción del liderazgo, es decir, no se pierde la esencia de su definición, pero al transponerlo a estos entornos, se revela un conjunto de competencias centradas en el ser humano, y direccionadas a la gestión de su talento, prevaleciendo estas sobre las competencias técnicas del líder, manifestándose como herramientas de adaptación a los cambios bruscos de un ambiente agresivo que obstaculiza el desarrollo laboral y personal del individuo dentro de las organizaciones, y que lo impacta directamente, siendo que el liderazgo es encarnado por un individuo de la organización que siente, padece, tiene creencias, y gira instrucciones dentro de este medio, éste debe tener la capacidad de visualizar los aspectos positivos de este entorno y llevarlos a su equipo de trabajo, por consecuente, el manejo de sus emociones es fundamental en el ejercicio del liderazgo dentro de entornos críticos, por lo que el líder ha tenido que apalancarse en la cimentación de una gestión ontológica que eleva su liderazgo a un plano holístico, donde concibe cada elemento del entorno como un todo que gira en torno al ser humano y lo trabaja.

En el liderazgo presente en los procesos gerenciales actuales, el líder ha tenido que trabajar en la construcción de nuevos conocimientos, los cuales llegaron con las nuevas generaciones y que el líder ha tenido que asumir en pro de la integración del equipo de trabajo y el aprovechamiento de la diversidad de los grupos para el logro de los objetivos.

Lo anterior demanda la presentación del líder como realmente es, para esto, el individuo que ejerce el liderazgo debe tener conciencia de la plenitud de su Ser, reconociendo los elementos de su Yo que impactan de manera positiva o negativa en su estilo de liderar; el autoconocimiento de sus posibilidades y cualidades para reconocer la ayuda del Otro en la materialización de sus objetivos, hace cada vez más estrecha la relación Ser- Líder, presentándola como una

conexión clara y unívoca entre lo que el líder expresa desde su Ser y refleja en su actuar, en consecuencia, el Ser líder representa el eje principal de la estructura organizativa, de modo que se cuestiona la legitimidad del liderazgo otorgado al cargo de gerente, pudiéndose aseverar que en los entornos críticos no todo gerente es líder, sin embargo, todo líder puede ejercer cargos gerenciales.

El Ser como eje central de la organización coexiste de forma protagónica con su entorno, de modo que es afectado directamente por este, así pues, el líder ha tenido que aprender a convivir bajo este sistema, es aquí, donde se avizora divergencia entre el redireccionamiento del sistema de valores del líder y la forma de transmitirlos como parte de reconocimiento de la Otredad, lo que conlleva a la construcción de una estructura organizacional que se retroalimenta, que es bidireccional y se aplanan, por otro lado se cree en la imposibilidad del líder a renunciar a su Ser, sabiendo que en parte está constituido por sus valores, así pues, se considera en este caso, una modificación del esquema mental como nueva forma de actuar ante las situaciones, en ambos casos se otorga tanta importancia a las competencias gerenciales, que forman un elemento principal y se le otorga tal jerarquía en el sistema de valores del líder de entornos críticos.

Cuando un nuevo entorno llega a establecerse en las organizaciones, nuevos patrones de pensamiento comienzan a emerger y revelar el carácter de los individuos que ejercen el liderazgo dentro de éstas.

En la actualidad, el líder venezolano en el sector alimentario, reconoce que su liderazgo se está desarrollando en medio de entornos críticos, así pues, la denotación “Líder actual”, es semejante a “Líder de entornos críticos”, por lo que en el liderazgo presente en los procesos gerenciales dentro de este sector, nace un nuevo conocimiento en los gerentes que han ejercido su liderazgo basado en las antiguas prácticas de

la gerencia moderna, teniendo que abrazar el cambio para convivir con nuevas generaciones en este momento de transición, generaciones que traen consigo nuevos conocimientos, que han derrumbado la gerencia piramidal y la han convertido en una gerencia coplanar, donde todos tienen la misma oportunidad de aprendizaje y de opinión, como consecuencia, un liderazgo por convencimiento es el nuevo estilo de liderar en entornos críticos.

El Ser que encarna el liderazgo en entornos críticos dentro del sector alimentario en Venezuela, vive una realidad poliédrica, donde debe enfatizar la cara más humana de su realidad para abordar las complejas y novedosas dimensiones que aporta este entorno, así que, se estaría hablando de nuevas responsabilidades dentro del liderazgo, una diversificación en la forma de liderar, compromisos cada vez más relacionadas al arte de gerenciar y no a la gerencia como ciencia administrativa, responsabilidades de autoconocimiento que le permita reconocerse como un ser vulnerable, lo que demanda el rápido conocimiento y aplicación de los componentes de una gerencia ontológica, y para esto el líder percibe la necesidad de establecer una interacción recíproca con su equipo de trabajo.

El proceso descrito anteriormente, involucra una cultura organizacional que ha venido construyendo y reconstruyendo significados en el Ser que ejerce el liderazgo, quien impacta y al mismo tiempo es impactado por los acontecimientos del entorno, y que además tiene a su cargo otros seres que responden a un modo de pensar y conocer específico, y que al igual que el líder, sienten, padecen, tienen creencias y giran instrucciones en medio del ambiente agresivo, por lo tanto este entorno sugiere un liderazgo basado en la Otredad, en el que el líder se apoya en las redes de relaciones colocando al ser humano como eje central organizacional.

Dentro del entorno crítico en el sector alimentario en Venezuela, se avizoran cambios en la concepción de poder del

Ser sobre la máquina y la deconstrucción de paradigmas que daban legitimidad de poder al cargo de gerente, emergiendo el liderazgo en común acuerdo, denominado por Márquez (2001) como “El liderazgo de la comunidad”, en este proceso, el sueño del líder se convierte en una visión compartida, por consiguiente, el líder adquiere una nueva conciencia en los procesos, y reconoce que las máquinas ya no mueven las operaciones sino más bien lo hace la dimensión reflexiva, espiritual y emotiva de su equipo de trabajo.

La versatilidad del liderazgo en los entornos críticos exige el autoconocimiento de la conjugación de la realidad técnica, científica del líder, con su riqueza espiritual, haciendo un líder cada vez más humano, positivo, cuyo enfoque está en el desarrollo del talento humano, ayudando al otro a conocerse, y contemplando los aspectos positivos del entorno para que su equipo pueda convivir en armonía pese a las dificultades externas. Esta dimensión ocupa un enfoque reconcentrado y dinámico que posibilita y hace estrecha la comunicación del equipo como construcción de esta nueva realidad que se está viviendo en las organizaciones donde el líder se pasea por las diferentes aristas del mundo gerencial.

Bajo este marco, el líder actual toma lo que el entorno crítico ofrece y lo proyecta de forma positiva, promoviendo un crecimiento estable de las personas y por ende de su Ser, lo que apunta a un liderazgo axiológico donde se otorga jerarquía de valor al conjunto de competencias del líder para continuar influyendo en las personas en medio del entorno crítico, en línea con la diversidad que este mundo tiene para ofrecer.

Lo anterior genera una dicotomía en la creencia de un redireccionamiento en el sistema de valores del líder actual, donde se cree en tal redireccionamiento como ente de adaptación al entorno, contra la creencia en el cambio del esquema mental que ha tenido que afrontar el líder para equilibrar sus sentimientos, de donde se desprende la

constitución del Ser desde sus valores y se cree que estos se encuentran es desfase con el entorno, lo que sugiere al líder una nueva forma de hacer gerencia, de actuar ante las situaciones que se presenten y reencontrarse con su propio Ser.

Se avizora un liderazgo dentro de entornos críticos que adopta una forma más comunicativa, ontoaxiológica, flexible y simbólica cuyo centro es el hombre, y que muestra un líder que ha tenido que derrumbar un comportamiento socialmente construido a través de paradigmas autoritarios, que mostraban un Ser blindado y ajeno a las emociones del entorno, por la construcción de un liderazgo creativo donde todos puedan participar.

El Fenómeno Identificado

La identificación del fenómeno en estudio ha permitido que se manifiesten seis dimensiones que sirven para caracterizarlo:

1. Arista generacional en el liderazgo actual
2. Liderazgo por convencimiento.
3. Dimensión Resonante
4. Dimensión Antropocéntrica
5. Dimensión Holística
6. Dicotomía redireccionamiento de valores/ cambio de esquema mental

El liderazgo en entornos críticos en el sector alimentario venezolano, se fundamenta en la transformación de la estructura organizativa que nace cuando aparece la arista generacional en los procesos gerenciales, que dan lugar a avances tecnológicos propios del conocimiento característico de la generación millenials que está haciendo vida en el

ámbito laboral, cuya aceleración en la curva de aprendizaje ha modificado tanto la estructura técnica como el pensamiento del líder, retándolo a través de la competitividad tecnológica a adquirir nuevos conocimientos, a través de procesos de consideración de su propio Ser y su entorno, que los invita a reconocer las desventajas de la organización en medio de la complejidad, entendiendo que en estos momentos carecen de incentivos económicos o materiales como fuente de motivación, dejando como opción el convencimiento y el otorgamiento de poder al individuo para que las cosas sucedan, lo anterior plantea un líder que trabaja en función del cuerpo y espíritu de su Ser y del otro.

Se plantea un liderazgo resonante, como lo dice Gómez (1999), así como en el pasado se trasladó el centro del universo de la tierra al sol, ya los colaboradores no giran alrededor del líder, por el contrario, el liderazgo gira alrededor del equipo y, en forma más específica, de aquel que, según la realidad que están enfrentando, posee las mejores competencias para el logro de los objetivos compartidos, competencias que permiten la resonancia de los aspectos positivos del entorno hacia su equipo de trabajo y para esto el líder debe tener conciencia de la necesidad de redes relacionales que sustenten una buena convivencia organizacional.

Por consecuente, la construcción de un liderazgo antropocéntrico, donde se reconoce, lo que dice Juan XXIII (1963), las leyes que rigen las relaciones entre los individuos hay que buscarlas, solamente en la naturaleza del hombre, esto avala un liderazgo centrado en el hombre y su Ser, su conjunto de valores y principios, así pues, el líder va elevando su liderazgo a un nuevo plano, una dimensión holística, donde considera cada elemento del sistema como un todo y le permite al líder pasearse por las aristas de la micro y macrogerencia según el individuo como eje principal del sistema lo requiera.

Otro aspecto del fenómeno determinado mediante la Visión Ontoaxiológica del Liderazgo en entornos críticos dentro del sector alimentario en Venezuela, es la dicotomía entre el redireccionamiento del sistema de valores del líder en estos entornos contra el cambio de su esquema mental, en este sentido, se manifiesta el reconocimiento de la Otredad y se da jerarquía de valor a las competencias del líder, y por otra parte se cree en una novedosa forma de actuar ante las nuevas situaciones que se presentan, en un panorama que involucra a un sector sensible para el ser humano, como lo es el sector alimentario lo que crea un liderazgo futuro lleno de incertidumbre y desafíos.

Reflexiones Finales.

- ✓ El desarrollo sostenible del planeta está en manos de aquellos que tienen el compromiso de generar iniciativa en los demás, influir en el otro para lograr bienes comunes en el mundo actual, para esto se requiere de la construcción de redes de relaciones inclusivas en pro de los valores y principios centrados en las personas y el planeta.
- ✓ La universalidad que se le otorga al liderazgo como competencia organizacional lo hace directamente dependiente de la situación del entorno, como lo establece la teoría del liderazgo situacional, e independiente del escenario de investigación o el sector de desenvolvimiento. El líder venezolano reconoce que su liderazgo se desarrolla en un entorno crítico.
- ✓ El abandono de los sesgos cognitivos por parte del líder en entornos críticos dentro del sector alimentario en Venezuela, traerá consigo la capacidad de adaptación a la diversidad que el mundo tiene para ofrecer, desde un punto racial,

religiosa, de género, físico, en aras de construir un liderazgo antropocéntrico.

- ✓ La arista generacional da una connotación de futuro al liderazgo, por lo que resulta impredecible el futuro de la gerencia en los venideros entornos con las nuevas generaciones, sin embargo, esta arista sugiere el convencimiento como dimensión del liderazgo para lograr los objetivos a través de las diferentes generaciones
- ✓ El líder de entornos críticos se pasea por las aristas gerenciales por lo que debe recurrir a una dimensión holística en su liderazgo, con la finalidad de evaluar cada elemento y redireccionar estrategias de ser necesario.

La ubicación del liderazgo en entornos críticos se encuentra en un tópico actual, como resultado se obtiene una dicotomía entre el redireccionamiento de los valores del líder y el cambio de su esquema mental, se espera que esta partición pueda consolidarse en estudios avanzados del tema en cuestión, cuando se hayan sentado las bases del entorno para nuevos estudios.

Referencias

- Cleri, C (2013). El Libro de las PYMES. Buenos Aires, Ediciones Granica S.A.
- Culshaw, F (2012). Pymes venezolanas con potencial de «punta de lanza». Debates IESA. N° 4, Volumen XVII. Páginas 36-40. Caracas, Venezuela.
- Frank, R (2014). Microeconomía y Conducta. Madrid, Editorial MacGraw Hill.
- Gallagher, T y Andrew, J (2014). Administración Financiera. México, Editorial Pearson Educación.

Longenecker, J; Moore, C y William, J (2014). Administración de Empresas. Un Enfoque Emprendedor. Madrid. Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.

Medina, M y Naranjo I (2014). Variables relevantes en el diseño de estrategias para la competitividad en PYMES. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas, N° 37. Páginas 116-129. Venezuela. Obtenido en la Red Mundial el 14 de Noviembre de 2017. <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/27/art6.pdf>.

Ross, S; Westerfield, R y JORDAN, B (2013). Fundamentos de Finanzas Corporativas. México, Editorial MacGraw Hill.

Sánchez, I (2013). Razones o Índices Financieros. Obtenido en la Red Mundial el 31 de Octubre de 2017. <https://entorno-empresarial.com/articulos/pagina/326/>.

Van H., J (2010). Administración Financiera. México, Editorial Pearson Educación.

<https://www.aboutespanol.com/que-es-una-app-y-como-descargarlas-3507717>

Medina, J. (s.f). Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales.

Del empleo a la participación en la innovación. Recuperado: http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_32/nr_467/a_6329/6329.pdf

Oberto, T. (2010). Nuevos cuestionamientos al concepto de subordinación. Ponencia presenta en el VII Congreso Nacional y I Congreso Internacional de Investigación Dr. Francisco Javier Triana Alonzo. 01 al 03 de diciembre 2010, Campus Universitario Bárbula, Estado Carabobo, Venezuela, pp.1122-1126.

Organización Internacional del Trabajo (2018). Panorama laboral 2018 América latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm

Sierra, E. (2015). Los conductores de vehículos privados de Uberpop: Una nueva situación de anomia laboral. En Sánchez C., Navarro R, y Garrido Eva, (Directoras) *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: Retos para la disciplina laboral* (pp 247-259). Gobierno de España-Ministerio de Economía y Competitividad: Ediciones Laborum.

Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista Latinoamérica de Derecho Social*, Vol. 22, enero-junio, pp. 220-245.

.