



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

MARCO AXIOLÓGICO DE LA INDUSTRIA PETROQUÍMICA

Jhonnys Arvenis Nieves Viscaya

Doctorante en gerencia avanzada (jhonnysnieves@gmail.com)

Resumen

El propósito del siguiente artículo original de investigación, se orientó a analizar el marco axiológico de la industria petroquímica, cuya trama teórica discurrió por el pensamiento Complejo de Morín (1996) y en la transdisciplinariedad de Nicolescu (1994) a través del marco legal que le corresponde, bajo la modalidad investigativa cualitativa, a través del diseño de investigación documental, y la técnica de análisis de contenido, por lo que en los hallazgos se pudo constatar que los valores institucionales afloran, por medio de las personas, la motivación y expectativas del recurso humano, se identificaron como disposición individual para vencer desafíos que al superarlos, desde el ámbito de la industria petroquímica, ha sido objeto de trazabilidad por la red de Reestructuración y Competitividad de la Comisión Económica de los Países de América Latina y el Caribe (CEPAL) desde el año 2000, y por el enfoque del pensamiento complejo y transdisciplinario, acerca a la industria a procesos colaborativos, de cooperación y adecuación a los procesos de transformación requeridos para poder estar a tono con su imagen.

Palabras Clave: Expectativas del Recurso Humano, Industria Petroquímica Motivación, Valores Institucionales.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 5 Abril 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

LivRe **latindex**
Revistas de livre acesso





AXIOLOGICAL FRAME OF PETROCHEMICAL INDUSTRY

Abstract

The purpose of the next scientific research article, was to analyse the axiological frame of the petrochemical industry, whose theoretical plot ran by the Morin's (1996) Complex Thought and Nicolescu's (1994) Transdiscilinary through legal frame which correspond, under qualitative research modality and documental research design and content analyse, so on discoveries ii could verify that institutional values come from enterprise inside, through the people, human resources motivation and expectative was identified as individual disposition, to beat challengers and improve them, from the petrochemical industry, it was traceability subject by restructure and competitive net from CEPAL since year 2000, and from Complex Thought and Transdiscilinary approach, near it to collaborative, cooperation and adequate transformation process required them to be at day with its image.

Key Words: Institutional Values, Human Resources Expectative and Motivation, Petrochemical Industry

Introducción

El formalismo que implica la gestión organizacional, requiere de un conglomerado de aspectos a considerar, cuyas incidencias inmediatas se sustentan en resultados a conquistar que persigue concretar satisfactoriamente con planes, objetivos y metas trazadas y que dispone de los tan necesarios recursos: humano, financiero, estructural, político, económico, social, tecnológico, y formativo a fin de afianzar al personal a cumplir con sus responsabilidades. En un mismo orden e ideas, a ello se le suma el contar con un liderazgo participativo he incluyente que le brinde ese rol protagónico a todos los actores involucrados y la presencia constante de un plan motivacional que busque el afianzamiento y arraigo con amor propio hacia la empresa.





En este orden de ideas, todo contexto empresarial sin eludir algún tipo de estructura organizativa, debe considerar el manejo de recursos como gestión inmediata y directa que garantice el manejo adecuado y la existencia en el tiempo de manera competitiva de la organización en el mercado global, pues se considera que la gerencia juega un papel preponderante mediante la aplicabilidad del uso correcto y adecuado de los mismos en pro de consolidar y fortalecer la gestión pertinente al ámbito que representa, cuya función es orientar y controlar mediante la definición clara y precisa de tareas, designaciones o responsabilidades de los cargos laborales, para que el trabajador concrete su rol y nivel de desempeño desde los intereses de la organización

Ante este horizonte, se destaca la Industria Petroquímica de Venezuela, S.A. cuyas siglas son Pequiven, S.A., como la corporación del estado venezolano encargada de producir y comercializar productos petroquímicos fundamentales al priorizar el mercado nacional y con capacidad de exportación. Esta empresa propicia crear empresas mixtas y de producción social, a fin de estimular el desarrollo agrícola e industrial de las cadenas productivas, promover el equilibrio social con sensibilidad comunitaria y ecológica al ofrecer a los mercados nacional e internacional más de cuarenta (40) productos petroquímicos, cuya visión del negocio y vinculación con socios relevantes, le ha permitido consolidar una gran presencia en los mercados regionales y en otras partes del mundo.

Estos compromisos, indican que la organización enfrenta hoy una preocupante situación de la fuerza laboral, la cual ha disminuido su operatividad, siendo común apreciar horas de holgura mientras el trabajo espera por concluirse, o asumir actitudes disociadoras y resistentes a aceptar nuevos esquemas, apreciando actitudes poco cónsonas con los valores institucionales, que corroen los engranajes organizacionales, de manera que





este escenario limita emisión de información en tiempo real, al apreciar que la veracidad de las gestiones internas poco certeras, disminuyendo los compromisos laborales que reflejan desinformación y escasa autenticidad en reportes que conllevan a la toma de decisiones.

Ante esta perspectiva, emerge la inquietud investigativa analizar el marco axiológico de la industria petroquímica, lo cual motivo a desarrollar el presente artículo original de investigación, por lo que se decide tal análisis proviene a partir de la descriptiva obtenida de un arqueo documental que presenta el compromiso laboral, lo cual permitió contrastar elementos escritos a través del análisis de contenido en los hechos que se producen en el marco de valores institucionales de la industria.

Materiales y Métodos

En relación a los materiales, se utilizó tanto documentación de orden legal como investigativa, desprendida de revistas científicas indexadas, en lo que respecta a al método, el análisis se apegó a la investigación que utilizó el análisis de contenido como técnica para:

... interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos,... el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos (sic) abre las puertas al conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social. (Andréu, 2018:2)

De tal manera que se procedió a elaborar fichas técnicas, con identificadores de palabras y textos clave, a fin de efectuar una descripción lo suficientemente amplia, sistematizada y coherente, adherida al propósito descrito de analizar el marco axiológico de la industria petroquímica, motivo por el cual se seleccionaron documentos incluso internos, relativos al proceder de la empresa, como cualquier otra que posee manuales, tanto de cargos como de





Unellez

24303

BA2021000018



orientaciones éticas para la productividad.

Ámbito Teórico

El ámbito teórico insta a recorrer las vías del pensamiento complejo de Morín (1996) y de la transdisciplinariedad que enarbola Nicolescu (1994), porque dentro de la primera, se advierten los principios de recursividad organizacional, el dialógico y el hologramático, que dan cuenta como se ejecuta el antagonismo y la complementariedad dentro del ámbito organizacional, y que muestran los principios que insertan a la complejidad, a la identidad, de negación y del tercero incluido, en lo que denomina una triada de comprensión del uno hacia al otro, y que al conocer y dominar estos argumentos es posible desde ciertos artilugios mentales comprender a otro, con la finalidad de comprender el marco axiológico de la industria petroquímica.

Enfoque del Pensamiento Complejo de Edgar Morín (1996)

Desde el enfoque del pensamiento complejo, que ha fundamentado Edgar Morín en su Libro Introducción al Pensamiento Complejo (1996), el cual ha pasado por diversas redacciones del Método, libros en los cuales el autor expresa la complejidad advertida en todos los niveles de relacionamiento, en este orden, se menciona este enfoque, porque el autor alude a una metáfora arquitectónica, al apostar a la complejidad del pensamiento, se encaja y marca diferencia de forma paralela entre los conocimientos que se han edificado y superado, de tal forma que edifica una metáfora desde una casa de tres (3) pisos, pues al indicar que en el primero, se ubican tres (3) grandes teorías: la teoría general de sistemas, la teoría cibernética y la teoría de la información.

Estas teorías, han permitido pensar que la causalidad, podría expresarse a través del pensamiento complejo, desde la recursividad, porque "...el

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 5 Abril 2023
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





pensamiento complejo está haciendo (...) una propuesta epistemológica y metodológica(...) que aporta otra referencialidad” (Alcaraz, Hernández y Nieto, 2022:185-186). Aristas que indican el reconocimiento de los principios siguientes:

...el positivista de simplificación (...) de fragmentación (...) el determinista (...) el de disyunción (...), las nociones del ser y existencia, de tiempo lineal...con operadores de sistematicidad que relaciona el conocimiento de las partes con el conocimiento del todo” (Alcaraz, et al: 2022:190).

Lo expresado, identifica que en la recursividad se efectúa un proceso mental para solucionar trabas o fracture suposiciones, y continua con el principio hologramático, proveniente del griego lo dice la voz griega, holon que significa todo, de tal forma que este principio guía y permite la concepción de la característica considerada como sorprendente y relevante de la complejidad organizada.

Por lo que en una organización, se da la emergencia organizacional, para pensar en los procesos que se observaron, el de recursividad, que fractura la causalidad lineal, y la hologramaticidad, porque “...no solo las partes están en el todo(...) sino que la totalidad está contenida en cada una de las partes que lo constituyen” (Alcaraz et al, 2022: 197) lo cual significa la existencia de una relación del todo con las partes, entre las partes y viceversa, por lo que desde estos tres (3) principios, se conforma el proceso complejo de una organización, porque dentro de ella se producen interrelaciones altamente complejas que reflejan el marco axiológico de la industria petroquímica.

Paradigma de la Transdisciplinariedad de Basarab Nicolescu (1994)

El paradigma de la Transdisciplinariedad de Basarab Nicolescu (1994) así denominado por el autor en su Manifiesto Transdisciplinario, conforma una serie de postulados que proveen de alimentación su contenido, entre ellos, se encuentra la complejidad, lo cual pide indicar que se compone de otros dos (2)





elementos, que exhortan a la comprensión del mundo complejizado, colocando como necesaria una nueva visión del mundo.

De tal manera, desde su manifiesto de la Transdisciplinariedad, Nicolescu (1994), explica la lógica de Lupasco y las matemáticas de Gödel, al postular la lógica del tercero incluido y los diversos niveles de la realidad, no considerados por Lupasco, y produce un relacionamiento con los niveles de percepción sin asumir contradicciones lógicas, por tal motivo, emerge el principio de no contradicción no es-A, complementa el principio de identidad A, y al definir el principio del tercero excluido, A-T, supera la comprensión de los niveles de realidad, posibilitando la génesis del conocimiento transdisciplinar, al dar este ejemplo: A (principio de identidad) es el personal de la industria petroquímica en Calabozo, no es-A, es otro personal de esa empresa pero en otra parte del país, y A-T, incluye otro personal que no pertenece a ninguna de ellas, pero reacciona igual a la del objeto de estudio.

En este orden de ideas, la lógica del tercero incluido, facilita la comprensión binaria sujeto/objeto, al comprender un elemento ternario del conocimiento, dentro del cual, el sujeto-objeto, es constituyente del conocimiento, el objeto transdisciplinario con multiversos niveles de realidad, el sujeto transdisciplinario, con niveles de percepción y zonas de no-resistencia complementaria, y el tercero incluido, que ubica "...el objeto y al sujeto transdisciplinario, como constituyentes de afirmaciones lógicas de este enfoque" (Osorio, 2012:289), para comprender la realidad, por lo que deben conocerse tres (3) tipos de significados: horizontal, como interconexiones de un nivel de realidad, vertical: conexiones que involucran varios niveles y significado.

Esto significa que existen otras interconexiones que involucran las realidades del objeto, sujeto y tercero que se incluye, de ahí que para concertar la ejemplificación, el significado horizontal es la relación entre sujeto – sujeto de





la industria petroquímica, la vertical que produce relaciones entre el personal profesional o mano de obra con los directivos, y el tercero que se incluye como un elemento similar, que no forma parte de esa industria, pero que si produce elementos de relacionamiento verticales y horizontales, de tal forma que se produce un vértice de comprensión tal, que puede llegar a hologramarse en otras entidades productivas del estado, lo cual se vincula el marco axiológico de la industria petroquímica.

Valores Institucionales

En lo referido a los Valores Institucionales, se realizó una descripción específica en función de la terminología donde indican que los mismos son:

..los valores organizacionales afloran desde lo interno de la empresa, (...)por medio de las personas (...) a través de sus creencias, pensamientos percepciones, cultura(...)que conforman la organización, donde se desarrolla un comportamiento especifico(...)para ser una persona de bien, y de esta forma, alcanzar, aunque de manera inconsciente(...)Por lo tanto, cuando un ser humano toma conciencia de este camino, se vuelve positivo tanto para él como para la organización donde actúa. (Carrero, 2019:350)

En este orden, se considera pertinente destacar la importancia que tiene la implementación de una variada gama de valores dentro de todo tipo de organización, porque fungen como principios positivos que deben ser puestos en práctica para dar cumplimiento a los aspectos que conforman la planificación estratégica diseñada acorde a lo requerido por la institución. También se acota que son el conjunto de creencias que una organización tiene sobre su quehacer diario. Los valores organizacionales son el soporte de la cultura organizacional, inspiran y dan marco a la Visión, Misión y objetivos de la empresa.

En efecto, cabe destacar que en las organizaciones "...los valores pueden





ser de tres (3) tipos:...de propósitos, comunicación, y de prácticas” (Gaete, 2019: 2-3). Ahora bien, al referirse a diversos valores institucionales que implementa la empresa abordada para esta investigación; respeto, lealtad, compromiso socialista, humildad, honestidad, responsabilidad, disciplina, sentido de pertenencia, justicia social e igualdad, la consideración de estos, por parte del personal laboral, incide en la convicción que todos los involucrados deben poseer para cumplir satisfactoriamente con el rol que se les asigne dentro de la organización, lo cual de una u otra forma incide en el clima organizacional.

En este orden de ideas, el significado de alguno de los valores de propósitos, de comunicación y prácticas institucionales, por lo que ante este panorama, debe resaltarse que “...los valores deberían ser orientados a través de la conducta humana; sin embargo, con las organizaciones sucede lo mismo, debido a que no se enfatiza la práctica de valores” (Geraldo, Soria y Tito, 2020:6). Por otra parte, en relación a los valores organizacionales, se expresa que “...han predominado siempre en las empresas debido a la forma de cómo estos pueden orientar el comportamiento del colaborador” [Geraldo et al, 2020: 7) y tales valores se dirigen a mejorar cuatro (4) aspectos: cognitivos, motivacionales, su función dentro de la organización y su jerarquización.

Si bien es cierto, la importancia de los valores institucionales es subyacente en creencias y la moralidad que se inserta en la cultura organizacional, porque otorgan un elemento motivador desde normas y estándares conductuales, por lo tanto, en este marco, se considera que los valores existentes en toda organización limitan la diversidad de comportamiento al minimizar conflictos o desaciertos dentro de la realización de actividades, conformidad, dominio, bienestar del empleado, tradición, prestigio internacional, de manera que estos valores deberían comunicarse, divulgarse y adoptarse como individuales, desde allí valgan de base para las creencias, actitudes, opiniones y conductas





de la organización, al producir una imagen corporativa de solidez en el mercado competente el marco axiológico de la industria petroquímica.

Motivación y Expectativas del Recurso Humano

En lo que respecta a la motivación y expectativas del recurso humano, es posible mencionar que este factor implica:

...aquella disposición que tiene el individuo para buscar o vencer distintos desafíos que le permitirán, una vez superados, alcanzar sus intereses personales y el desarrollo de sus capacidades. Esto significa que la motivación interna no requiere de estímulos o recompensas que provengan desde afuera, como sí sucede con la motivación extrínseca, la cual se origina debido a factores externos al sujeto. (Veytia y Contreras, 2019:6)

Por tal motivo, las expectativas del recurso humano se producen por motivaciones intrínsecas al contexto donde se desenvuelve, y paralelamente se influye por el contexto externo que le afecta en la medida en que éste lo permita, porque desde la teoría de las expectativas de Vroom (1964) citado en (Veytia et al 2019) los individuos, como entes con capacidad de razonamiento, con creencias y cosmovisiones propias, poseen esperanzas y expectativas de lo que pueda suceder no solo en el futuro mediano o inmediato, sino a largo plazo y fabrican mentalmente sus propósitos y vías para poder concretar sus metas, por lo tanto, al ser la conducta su resultado de elegir, deberían de estar conscientes de lo que representa su actitud ante su contexto laboral, por ejemplo.

Ante esto, el individuo evoluciona y avanza de forma directa o indirecta a través de sus procesos motivacionales que le exhortan a seguir, de cualquier forma en una constante evolución dentro de cualquier área productiva, e incluso de su propio comportamiento, esto es reflejado desde su sistema de





valores y e intereses para poder ejecutar sus propias autonociones respecto a “...lo que necesita y desea saber, y en función de ello planea actividades para el logro y satisfacción que le permita alcanzar sus metas” (Quintero, Bustillos, Poenitz y Molina, 2022:4)

Razón por lo que la motivación debe entenderse como trama subyacente en el proceso de producción intelectual y relacionamiento, porque emergen multiplicidad de factores que hacen que se produzca de forma adecuada, pues tal como lo menciona Nicolescu (1994), es necesario identificar que la complejidad, permite atisbar a otra institución similar a la de objeto de estudio, sin embargo existen otras similares o iguales que no son la industria petroquímica como tal dentro de su contexto axiológico, por lo tanto los valores emergen de personas y de la institución que se encarga de darse prestigio nacional e internacional.

Industria Petroquímica

Entender la industria petroquímica, requiere de identificar a través de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) trazada desde la Red de Reestructuración y Competitividad de la Comisión Económica de los Países de América Latina y el Caribe (CEPAL) desde el año 2000, al exponer que esta es “...una de las características del negocio petrolero venezolano, y que ha sido imitado por otros países, es(...) colocación de crudos en los mercados a través de refinerías propias y/o compartidas” (Sánchez, Baena, y Esqueda, 2000:22), por lo que se advierte que la función de la industria petroquímica, es la de efectuar transformaciones al gas natural a parte de elementos derivados del petróleo, cuyos productos son base de diversos procesos productivos.

En este orden, al ser el área de praxis del investigador, es posible mencionar que es calificada como la plataforma fundamental para el





crecimiento y desarrollo de cadenas industriales; automotriz y transporte; electrónica; construcción; plásticos; alimentos; fertilizantes; farmacia y la química, de ahí que esa organización se encuentre en procesos de transformación para convertirla en una corporación de índole socialista, puesto que se produjeron cinco (5) fases que se mencionan a continuación, las cuales indican haber contado con la participación de un alto número de trabajadores para que entre otros se produjera:

...La libre competencia en el desarrollo de las actividades gasíferas. La creación de un capital nacional relacionado con la actividad. La exploración y desarrollo de las reservas de gas natural. La prestación del servicio con eficiencia, eficacia, calidad y confiabilidad. La protección del ambiente, la seguridad e higiene en todas las actividades gasíferas (del Pino, citado en PDVSA, 2016:9)

De esta manera, se observó que en ese vaivén de las fases de participación, la teoría de las expectativas de Vroom (1964) citado en (Veytia y Contreras, 2019), explica que los individuos, como entes con "...capacidad de razonamiento, con creencias y cosmovisiones propias, poseen esperanzas y expectativas de lo que pueda suceder no solo en el futuro mediato o inmediatos" (del Pino citado en PDVSA, 2016:8) aspectos que conllevaron, desde el contenido del plan estratégico socialista (PES, 2016) a identificar como codificado, la creación de un:

...sistema automatizado de registro para el Trabajo Voluntario, de manera que la trabajadora y el trabajador cuente con un conjunto de actividades estimuladas por su propia áreas de interés, motivación y adaptado a su disponibilidad de tiempo, fomentando que sea una actividad constante y que se alimente de las propuestas de los trabajadores. (Del Pino, citado en PDVSA, 2016: 101)

Elementos que se consideraron invariables hasta no hace poco, cuando posterior a la pandemia, debieron mejorar los procesos de ...extracción y





procesamiento de materias primas, y su transformación en otras sustancias con características diferentes de las que tenían originalmente, para satisfacer las necesidades de las personas y mejorar su calidad de vida.” (Fundación Bertelsmann, 2022:2)

Ante estas perspectivas, el trabajo voluntario en la industria petroquímica, se produce en los siguientes sectores: industria de química básica, industria petroquímica, farmacéutica, fertilizantes, solventes, pesticidas y plásticos entre otros, de tal forma que se observa un incremento en la demanda laboral en el área técnica de: operación a distintos niveles, mantenimiento, prevención, medio ambiente, laboratorio, actividades logísticas, administración y recursos humanos, entre otros, por lo que debe existir motivación y valores para ingresar a esta industria, al observar que su crecimiento regional y global es “...mayor al crecimiento del PBI mundial y se estima que esta tendencia proseguir en las próximas décadas” (Carnicer, Marqués, Zavaleta y Popik, 2022:3)

Contextualización Jurídica

Se enfatiza sobre los referentes o bases legales, por ser instrumentos jurídicos que sustentan el estudio; y de acuerdo a ello, se ejecutó la revisión de leyes, reglamentos que se relacionan con el estudio y que proporcionen un marco legal al trabajo de investigación, en este orden, existe una serie de leyes que justifican y fundamentan el desarrollo de este trabajo, de manera que se guarda una relación armónica desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) La Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025, como se distingue a continuación:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Se destaca en primera instancia, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), establece entre su articulado, todo lo





referente a los diversos aspectos de orden ético, político, social, y económico que deben regir dentro del territorio nacional, en tal sentido, los procedimientos administrativos, ya sean de orden público o privado, no se escapan de ello, y pueden ser extrapolados por las diversas leyes que en materia de procedimientos administrativos existen. Con relación a los valores, en su preámbulo señala:

...los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley... el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna... (CRBV, 1999:1)

De tal manera que consagra la forma del Estado venezolano, expresando que esté será democrático, social y de justicia, y que fundamentara su ordenamiento jurídico y sus actuaciones (actos administrativos), en la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, los cuales deberían ser parte de la escala de valores que fomenten o sustenten la cultura organizacional de las empresas socialistas del Estado.

En este mismo sentido, establece la preeminencia de valores morales fundamentados en la ética y democracia, al encontrarse definiciones como la de estar al servicio ciudadano, desde principios de honestidad, participación, celeridad, eficiencia y eficacia, al someterse a la ley y al derecho, por lo tanto a fin de garantizar estos valores, es elemental que existan sistemas de gestión con estrategias y patrones conductuales, que transmitan lo relacionado a lo que expresa el Artículo 311 de la CRVB (1999), relacionado a la: "...eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad y equilibrio fiscal..." (CRBV, 1999: 66).

En tal sentido, es necesario que dichos principios estén estipulados como parte de las políticas internas de cada organización, de manera que el desempeño del mismo se encuentra apegado a la normativa vigente y cumpla





Unellez

24303

BA2021000018



con las metas propias de la empresa.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

De acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT, 2012) en su artículo 25, señala en lo referido al objetivo social del trabajo, lo siguiente:

...el proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica (...) para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. (...) En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral. (LOTT, 2012: 4)

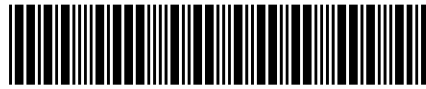
Lo anterior manifiesta que el trabajo es un hecho social con la finalidad de que contribuya con el bienestar o desarrollo pleno de la sociedad y los propios trabajadores y trabajadoras. Como factor fundamental, destaca los valores que deben estar inmersos en el proceso laboral, los cuales son cónsonos con los que promueve la industria petroquímica, en este orden el Artículo 293 de dicho instrumento legal, indica que:

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos. (LOTT, 2012: .295).

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 5 Abril 2023
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

LivRe **latindex**
Revistas de livre acesso





En esa perspectiva, prevalece dentro de toda organización el promover como elemento indispensable y fundamental para el desarrollo y formación del colectivo en general, la aplicabilidad de un conjunto de valores tratados como principios éticos sobre los que se asienta la cultura de nuestra empresa y nos permiten crear nuestras pautas de comportamiento. Ello porque los valores son la personalidad de cualquier empresa y no pueden convertirse en una expresión de deseos de los dirigentes, sino que tienen que plasmar la realidad. En este mismo orden de ideas, los valores son los pilares de la empresa, y por tanto, no solo necesitan ser definidos, tienen que estar vivos y en continuo desarrollo. Es decir, hay que demostrar que se adoptan como propios, por lo cual la empresa es responsable de mantenerlos, promoverlos y divulgarlos día a día.

De esta manera, los trabajadores y trabajadoras tendrán una mejor oportunidad de saber sus significados y ponerlos en práctica en su actividad laboral. Cabe destacar que la LOTT (2012) mediante el artículo previamente descrito, busca fomentar los valores por medio de la inculcación de los mismos, como parte de la personalidad de la compañía, lo cual se reflejara en el comportamiento de los colaboradores. Así mismo, permiten identificar si una persona puede adaptarse exitosamente a la compañía con su forma de ser y relacionarse con los otros, actualmente son muchas las empresas que han definido códigos de ética, principios y valores que los identifican y que comparten con sus grupos de interés, algunas lo hacen al ser políticamente correcto, porque así lo dictan los manuales, pero sin entender la importancia de este concepto.

Algunas otras ni siquiera los han definido dentro de su estructura organizacional, pero la idea es fijar posición, definir que se es y por ende las conductas a seguir tanto dentro como fuera de la empresa. En efecto, las empresas eligen diversidades de valores como el respeto, la diversidad, la no





discriminación, la excelencia, la colaboración y la confianza como algunos de los más comunes. Sin embargo, no siempre hay una conducta consecuente con esos valores, y hasta quizás los propios empleados no los comparten ni se identifiquen con los mismos. Existe aquí una gran oportunidad de crecimiento para las organizaciones desde todo punto de vista, porque es un instrumento que dirime el marco de acción entre el contratado y el contratante, identifica posiciones, delimita y responsabiliza a los trabajadores y a las empresas como responsabilidad social.

Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025

La Ley Constituyente del Plan de la Patria (LCPP, 2019) establece específicamente en el segundo gran objetivo histórico establece la continuidad de la construcción del:

...socialismo bolivariano del siglo XXI en Venezuela, como alternativa al modelo salvaje del capitalismo y con ello asegurar la mayor suma de seguridad social, mayor suma de estabilidad política y la mayor suma de felicidad, para nuestro pueblo (LCPP, 2019:35).

De tal manera, que el referido objetivo histórico establece en su respectivo objetivo nacional 2.4., que con el mismo se pretende "...promover y preservar una nueva orientación ética, moral y espiritual de la sociedad, basada en un conjunto de valores tradicionales del pueblo venezolano, que permitan minimizar el individualismo...y lograr fortalecer la unificación del factor humano" (LCPP, 2019:45), lo cual es factor clave del éxito en todo proceso profesional y laboral, por lo que uno en el objetivo específico 2.1.1.1, exhorta al diseño de estrategias que permitan garantizar la participación del pueblo, aumentando su nivel de conciencia para afrontar cualquier escenario que se origine como consecuencia de la guerra económica, para lograr éste se debe fortalecer las capacidades básicas para el trabajo productivo a través de la promoción de una ética cultural y educación solidaria.





En este orden, puede exponerse que a fin de lograr que se lleve a cabo este lineamiento dentro de las organizaciones, es necesario que las personas encargadas difundan y elaboren proyectos que permitan resolver las carencias de la comunidad, pero a través de haber solventado el clima interno de la organización, lo cual permite que el recurso humano de ésta, pueda guiar al colectivo en relación a las gestiones que realizan, impulsar la inclusión y participación de todos integrantes de la organización e incorporar elementos que sirvan de apoyo para las gestiones que desarrollen como beneficio mutuo, de tal manera que la productividad y la calidad de los productos vayan de la mano. En este sentido, para que cada uno de estos aspectos se tome en cuenta es necesario el conocimiento de los procesos administrativos para así lograr cada uno de los objetivos planteados.

Hallazgos

Al haber efectuado el análisis al ámbito teórico, que incluyó en enfoque de la complejidad y el paradigma de la transdisciplinariedad, los elementos conceptuales Valores Institucionales, Motivación y Expectativas del Recurso Humano, Industria Petroquímica a través de revistas científicas indexadas así como el marco legal vinculante al marco axiológico de la industria petroquímica, los hallazgos indican que los valores institucionales afloran desde lo interno de la empresa, específicamente, por medio de las personas, es decir, a través de sus creencias, pensamientos percepciones, pueden ser de propósitos, comunicación, y de prácticas, por lo tanto funcionan a nivel institucional como elementos incidentes en la convicción colectiva para cumplir satisfactoriamente el rol asignado dentro de la organización.

Por el ámbito de la Motivación y Expectativas del Recurso Humano, fue identificado como disposición individual para vencer desafíos que al superarlos, puede facilitarle alcanzar sus intereses personales y desarrollar sus capacidades, de manera que a través de la motivación interna, no se requiere





estímulos o recompensas como sí sucede con la motivación extrínseca,, por lo tanto las expectativas del recurso humano se orientan como lo explica la teoría de las expectativas de Vroom (1964) citado en Veytia et al (2019), sobre aquellos individuos que poseen esperanzas y expectativas de lo que pueda suceder en el futuro mediato o inmediato.

Por el ámbito de la Industria Petroquímica, éste ha sido objeto de trazabilidad por la Red de Reestructuración y Competitividad de la Comisión Económica de los Países de América Latina y el Caribe (CEPAL) desde el año 2000, de manera que a través del PES (2016) de PDVSA (2016), fue planificado un trabajo voluntario para que cada trabajador, a través del sistema automatizado de registro para el Trabajo Voluntario, contase con un conjunto de actividades de su manejo y vocación para impulsar el desarrollo de la industria petrolera, incluyendo la petroquímica.

Desde el enfoque del pensamiento complejo y transdisciplinario, los hallazgos permiten la consideración de etiquetar a la empresa como dialógica, pues sus interrelaciones son antagónicas que a la vez se complementan por la recursividad organizacional existente, esto significa que en cada espacio laboral se holograma el marco de valores de la industria petroquímica a través de sus trabajadores, lo cual permite crear un clima que acate la Ley de Hidrocarburos (1999) donde todas “...las personas que realicen las actividades a que se refiere esta Ley, estén en la obligación de suministrar al Ejecutivo Nacional, por órgano del Ministerio de Energía Minas” según el Artículo 14 ejusdem.

De ahí que la connotación de la transdisciplinariedad, acerca a procesos colaborativos, de cooperación y de adecuación a los procesos de transformación que requiere la industria para poder estar a tono con su imagen a nivel internacional, y con esto reflejar que se produce un clima de respeto entre un individuo y otro, al transmitirse información confiable y de alta





pertenencia para la toma de decisiones que requiere la gerencia, pues dentro del marco axiológico empresarial, se hace necesario.

Referencias bibliográficas

- Alcaraz, R., Hernández, D., Nieto, M. (2022). *Pensamiento Complejo y Psicología*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. [en Línea] <https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/82183>
- Andréu, J. (2018). *Las técnicas de Análisis de Contenido. Una revisión actualizada*. [en Línea] <http://www.metodos.work/2020/05/11/resena-las-tecnicas-de-analisis-de-contenido-una-revision-actualizada-dr-jaime-andreu-abela/>
- Carnicer, R., Marqués, D. Zavaleta, J., Popik, P. (2022) *Programa ABC de la Industria Petroquímica*. Universidad Austral de Argentina. [en línea] <https://www.austral.edu.ar/Programa-ABC-de-la-industria-Petroquimica-IPA-2022.pdf>
- Carrero, Y. (2019). *Identidad Corporativa y Valores Organizacionales para un Liderazgo de Avanzada*. Revista Scientific, 4(14), 347-366, e-ISSN: 2542-2987. [Documento en línea] <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Fundación Bertelsmann (2022) *Industria Química, un sector innovador y de calidad para los jóvenes*. Aiquibe de Huelva. España- https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2022/03/2022_QUIMICOS_FP-Dual.pdf
- Gaete, R. (2019). *Dirección por valores y responsabilidad social en universidades estatales chilenas*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria e-ISSN: 2223-2516. [en línea] <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1073>
- Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., y Tito Huamaní, P. L. (2020). *Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: un estudio realizado en entidades del Sistema Financiero Peruano*. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 10(19), 5-28. [en línea] <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.01>
- Morín E. (1996). *Introducción al Pensamiento Complejo*. [en línea] http://cursoenlineasincostoedgarmorin.org/images/descargables/Morin_Introduccion_al_pensamiento_complejo.pdf
- Nicolescu, B. (1994). *La Transdisciplinariedad. Manifiesto*. [en línea] <http://www.ceuarkos.edu.mx/wp-content/uploads/2019/10/manifiesto.pdf>
- Petróleos de Venezuela. (PDVSA) (2016). *Plan Estratégico Socialista (PES) de Profundizando la Transformación de PDVSA hacia una Corporación Socialista*. [en línea] <http://www.pdvsa.com/pes.pdf>
- Quintero, J.; Bustillos, M.; Poeniz, A. y Molina, N. (2022). *Motivación: metas, expectativas y valores-intereses en relación con el aprendizaje en*





adolescentes ecuatorianos. Resultados preliminares. Artículo de Revisión. Revista Humanista y Sociedad.[en línea] <https://doi.org/10.22209/rhs.v10n1a06>

Sánchez, B., Baena, C., y Esqueda, P. (2000). La competitividad de la industria petrolera en Venezuela. Organización de los países exportadores de petróleo (OPEP) Comisión Económica de los Países de América Latina y el Caribe (CEPAL). LC/L.1319-P. ISSN: 1020-5179. ISBN: 92-1-321560-6ñ. [en línea] https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4455/1/S00030188_es.pdf

Venezuela (2009). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela N°5.908. Extraordinario Enmienda N° 1. Caracas, jueves 19 de febrero de 2009, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

Venezuela (1999). Ley Orgánica de Hidrocarburos Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 36.793

Venezuela (2012). Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. Asamblea Nacional. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario.

Venezuela (2019). Ley Constituyente Plan De La Patria. Tercer Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2019-2025 Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.446

Veytia, Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. Revista Interamericana para la Investigación y Desarrollo. Vol. 9, Núm. 18 Enero - Junio 2019. ISSN 2007-7467. <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>

Semblanza del perfil académico del Autor

Jhonnys Arvenis Nieves Viscaya

C.I.N° 16.975.380

Doctorante en Gerencia Avanzada (UNELLEZ), Magister en Gerencia Administrativa (UNERG), Técnico Superior Universitario en Administración de Empresas (IUTLL), Técnico Superior Universitario en Administración y Planificación de Empresas Agropecuarias (IUTLL). Profesor Universitario en la Universidad Politécnica Territorial de los Llanos Juana Ramírez, Calabozo, Estado Guárico. Supervisor Administrativo en la Industria Petroquímica de Venezuela (PEQUIVEN, S.A.) Calabozo, Estado Guárico.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5112-5837>

Correo: jhonnysnieves@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 5 Abril 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

