

Gerencia 4.0 en el clima organizacional de la industria petroquímica

4.0 Management in petrochemical industry organization climate

Jhonnys Nieves ¹

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Apure,
Venezuela¹

jhonnysnieves@gmail.com¹

Fecha de recepción: 10/02/2023

Fecha de aceptación: 11/03/2023

Pág: 48 – 62

Resumen

El liderazgo dentro de la gerencia, es en la actualidad no solo el cargo gerencial, sino la toma de decisiones con el propósito de adecuarla a las transformaciones globales en función de los productos fósiles que satisfacen no solo demanda de transporte, de manera que el objetivo de este ensayo sobre la creación de conocimiento, se orientó a analizar la Gerencia 4.0 en el clima organización de la Industria Petroquímica cuya argumentación teórica subyace en la Teoría sobre Prácticas de Liderazgo de Stringer (2001), Teoría de Clima de Trabajo en las Organizaciones de Brunet (1987) y el enfoque de la Gerencia 4.0, adicionando el marco jurídico vinculante, sustentada en la investigación cualitativa, con diseño documental, realizada a través del proceso hermenéutico que señala Martínez (2009) mediante la técnica de análisis de contenido, por lo que a través de las consideraciones finales se precisó que el clima organizacional forma parte de la política interna de la organización y que la resuelven los involucrados a través de una gerencia 4.0 que se actualiza de forma permanente en la industria petroquímica en función de un liderazgo definido en sus esquemas de trabajo.

Palabras clave: clima organizacional, gerencia 4.0, industria petroquímica, liderazgo.



Esta obra está bajo licencia [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Abstract

The leadership inside management, is currently not only driven from executive instances, but from decision taking in order to adequate it to global transformations based on fossil products in order not only to satisfy transport demand. In this regard, the purpose of this knowledge creation essay, was driven to analyse the 4.0 Management on Petrochemical Industry, whose theoretical argumentation underlies on the Stringer's (2001) Leadership Practices, Brunet's (1987) Work Environmental Theory and the 4.0 Management, adding the bonding legal framework, supported by qualitative research, with documental design, carried through hermeneutical process, pointed out by Martínez (2009), through content analysis technique, that is for the final considerations it was specified that organizational climate is part of internal policy of the organization, and it solved by the actors through 4.0 management techniques, which is permanent currently on petrochemical industry, due of a defined leadership in their work schemas.

Key words: organization climate, 4.0 management, petrochemical industry, leadership.

Introducción

El escenario de la industria petroquímica en Venezuela, se lideraliza por Petroquímica de Venezuela, Pequiven, S.A, es denominada como la Corporación del Estado venezolano encargada de producir y comercializar productos petroquímicos fundamentales que priorizan el intercambio comercial nacional para facilitar la exportación. Esta empresa propicia la creación de empresas mixtas y de producción social, con el propósito de estimular el desarrollo agrícola e industrial de las cadenas productivas y promueve el equilibrio social con alta sensibilidad comunitaria y ecológica. Del mismo modo esta Corporación ofrece a los mercados nacional e internacional más de cuarenta (40) productos petroquímicos.

En este orden de ideas, se ha generado un protocolo del negocio internacional que vincula a países miembros y no miembros de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) y otros países como Rusia o Irán, que generan empresas mixtas que le otorgan una presencia importante en los mercados mundiales, de este modo, Pequiven emerge en 1977 al asumir operaciones del Instituto Venezolano de Petroquímica (IVP), que se fundó en 1955. y desde entonces, esta empresa ha generado procesos de autopoiesis, donde la reestructuración, consolidación y expansión, amplían el campo operacional al desarrollar el mercado interno y externo para sus productos, en este orden, esta organización ha orientado su crecimiento en tres líneas específicas de comercialización: fertilizantes, productos químicos industriales y olefinas y resinas plásticas, como específicas de productividad (Grupo Orinoco, 2022).

Tales líneas específicas, fueron determinadas mediante decreto del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez Frías, Pequiven pasó de ser filial de

Petróleos de Venezuela (PDVSA), para convertirse en una empresa corporativa independiente, la cual se adhirió al Ministerio del Poder Popular de Petróleo y Minería, pero a pesar de esta adherencia, su independencia le permite consolidar el sector de extracción, con capacidad de impulso a otras industrias relacionadas a la transformación de productos de policloruro de vinilo, y agroindustrial y al de productos químicos industriales, denominada Pequiven, S.A.

A nivel nacional cuenta con tres (3) complejos petroquímicos: Morón, Ana María Campos y General José Antonio Anzoátegui, ubicados en los estados Carabobo, Zulia y Anzoátegui, respectivamente. Estos a su vez cuentan con una sede Corporativa situada en Valencia estado Carabobo, veintidós (22) empresas mixtas, nueve (09) empresas filiales, una (01) consultoría ambiental, una (01) empresa de investigación y desarrollo y seis (06) industrias petroquímicas regionales de abastecimientos, distribución y comercialización de fertilizantes ubicadas en todo el país; Industria Petroquímica Regional de Ventas Pequiven Acarigua, Industria Petroquímica Regional de Ventas Pequiven Barquisimeto, Industria Petroquímica Regional de Ventas Pequiven Mérida.

Igualmente, se identifica a la Industria Petroquímica Regional de Ventas Pequiven Barcelona, Industria Petroquímica Regional de Ventas Pequiven Valle de la Pascua y la Industria Petroquímica Regional de Ventas Pequiven Calabozo, por lo que se observa que cada una de ellas, posee un recurso humano como valor agregado. En este sentido, es notorio mencionar que la Unidad de Negocios de Fertilizantes Pequiven, S.A. se dedica única y exclusivamente a la línea de comercialización del fertilizante, donde su principal propósito es satisfacer la demanda de la variada gama de dichos productos, requerido en todo los espacios del territorio nacional, para ser aplicados en las siembras de los cultivos de: arroz, maíz, cebolla, melón, patilla y auyama entre otros, correspondientes a los ciclos de siembra; invierno y norte verano.

Esto explica que contribuye e impacta positivamente en todos los niveles de producción agroalimentarios a nivel nacional, de manera que en Calabozo, la Industria Petroquímica Regional de ventas Pequiven Calabozo, S.A. se ubica en el Municipio Francisco de Miranda de esta ciudad. La cual desde el punto de vista organizacional se encuentra conformada por tres (3) Departamentos identificados en el área de ventas, encargada de la negociación, asesoría, asignación, programación, comercialización y distribución de fertilizantes, área de logística, almacén o despacho que se ocupa de la recepción, almacenamiento, control del inventario y despacho del producto, y el área de administración comercial.

De esta forma, se destaca su factor empresarial competitivo óptimo, al contar con la ventaja de ser el único proveedor de fertilizantes en toda la región y el país apalancándose por parte del Estado Venezolano al caracterizarse como empresa del sector público, proyecta su auto-sostenibilidad a través del retorno de gran parte del capital invertido mediante la comercialización, distribución y venta de fertilizantes a todos los distribuidores o beneficiarios

tanto del ámbito público a través de las siguientes instituciones; Fondas, Banco Agrícola, CVA, Agropatria y del Sector Privados; 13-XXI C.A., Nueva Agropecuaria, M.M. C.A., Prollave C.A., Fertillanos C.A., Agropecuaria Santa Rita, C.A., Distribuidora del Monte, C.A. entre otros.

En este orden, Pequiven Calabozo, S.A. en pro de influir en el clima organizacional para que incida de forma positiva en el entorno laboral y por ende en el logro exitoso de sus objetivos, considera formular un conglomerado de valores Institucionales: respeto, lealtad, compromiso social, humildad, honestidad, responsabilidad, disciplina, sentido de pertenencia, justicia social e igualdad a fin de maximizar la conciencia colectiva para concretar tales valores, como una cultura interna tangible en la actividad diaria; se ajusta a una gerencia transformadora, donde el rol que desempeña la gerencia se visiona a su actualización regional y global, a fin de concretar la eficiencia, efectividad y actualización del trabajo en equipo.

Y es que desde estas aristas, emerge la necesidad de interpretar si la Gerencia 4.0 en el clima organizacional de la industria petroquímica, procura tales transformaciones, como enfoque novedoso de la gestión gerencial que incide en su productividad, de tal forma que se procura una investigación con modalidad cualitativa, con diseño documental, dentro de la cual se desarrolla la técnica de análisis de contenido, como “(...) técnica de investigación para formular inferencias identificando de manera sistemática y objetiva ciertas características específicas dentro de un texto” (Andréu, 2018, p. 3) lo cual conllevó a la aplicación de la hermenéusis para valorar “(...) la importancia que tiene el contexto social” (Martínez, 2009, p. 109) desde el arqueo documental.

Desarrollo

Para identificar el clima organizacional, la gerencia 4.0, la industria petroquímica y el liderazgo, se procedió a efectuar un arqueo documental intenso, con el propósito de aplicar el análisis de contenido, se enfocó en eventos de particularidad semántica, para apreciar elementos dialécticos que permitieron “(...) sopesar realmente el valor de la opinión contraria y encontrar su verdadera fuerza” (Martínez, 2009, p. 108), de manera que se produjo la comprensión del pensamiento de los autores y “(...) apreciar el objeto natural de la vida humana desde la interpretación hermenéutica” (Martínez, 2009, p. 104), pues se procedió por el análisis a profundidad del marco referencial teórico que incluye el marco legal y de cada contenido semántico.

Teoría sobre Prácticas de Liderazgo de Stringer (2001)

A través de los años, los estudios sobre el liderazgo siguen vigentes y evolucionan cada vez más. Una teoría reciente afirma que lo resaltante en los líderes “(...) son sus prácticas y que mejorar el desempeño de los subordinados depende en la medida en que las prácticas de

liderazgo mejoren” (Serrano y Portalanza, 2014, p. 120), por lo tanto, tales prácticas reflejan lo que hace el líder independientemente de sus características personales. En este sentido, Stringer (2001) citado en (Serrano y Portalanza, 2014) decidió organizar las prácticas de liderazgo de acuerdo a las seis (6) dimensiones del Clima Organizacional, para definir una lista útil y manejable; mediante dieciocho (18), prácticas de liderazgo divididas en tres (3) prácticas de cada dimensión de Clima Organizacional.

Estructura: Establecer metas de desempeño claras y específicas; Aclarar las responsabilidades de cada persona dentro del grupo de trabajo; Establecer metas y estándares de desempeño que sean retadores; Mostrar una dedicación personal para alcanzar las metas; Dar “*feedback*” a los subordinados acerca de cómo están haciendo su trabajo, lo cual significa un respaldo al equipo de tareas y proyectos; Esperar que los subordinados encuentren y corrijan sus propios errores; Motivar al nivel inmediato laboral para innovar y producir riesgos calculados; Reconocer el buen desempeño de los subordinados con más frecuencia de lo que se les critica por su mal desempeño (Serrano y Portalanza, 2014).

Paralelo a ello, se debe utilizar el reconocimiento, la alabanza y otros métodos similares para recompensar a los subordinados por su buen desempeño. Establecer una conexión entre el rendimiento de las personas y el sistema global de incentivos. Ayudar a los subordinados en sus tareas diarias. Defender a los subordinados frente a sus supervisores cuando ellos están en lo correcto. Dirigir las reuniones de equipo de forma que se fomente el respeto y la confianza mutua, comunicar emoción y entusiasmo con relación al trabajo. Incluir a las personas en la definición de los objetivos. Animar a participar en la toma de decisiones importantes, de manera que al establecer estándares de desempeño emerge comunicación recíproca con el personal.

Así pues, para optimizar el clima laboral o potenciar valores organizacionales en la industria petroquímica, se debe hacer un diagnóstico del escenario y tornarse sensible a los hechos y a la interpretación de las personas que participan en una situación dada, en dicha empresa. Por lo que se consideró esta teoría que enfatiza dos (2) beneficios importantes debido a que explica el liderazgo en términos que pueden ser demostrados y conlleva a una forma práctica de aprender a ser líder, advirtiendo que no existe una única lista de prácticas de liderazgo que defina efectividad total, de tal forma que su aporte se relaciona con las seis (6) dimensiones expuestas previamente.

Teoría de Clima de Trabajo en las Organizaciones de Brunet (1987)

Otra forma de contribuir con el aporte a la teoría organizacional, es referenciar la teoría de Clima de Trabajo en las Organizaciones, la cual parte de la premisa de que el clima organizacional “(...) fue introducido por primera vez en el área de psicología organizacional por Gellerman en 1960” Brunet (1987), citado en (Rodríguez, 2016, p. 16). Por lo tanto, el clima

organizacional afecta el comportamiento de un individuo de manera similar a cómo el clima atmosférico puede influir en su comportamiento. El clima organizacional se puede desglosar en términos de estructuras organizativas, tamaño, modos de comunicación y estilo de liderazgo.

Medir el clima organizacional resulta difícil, ya que nunca se sabe si los empleados lo evalúan en función de sus propias opiniones o de las características de la organización. Centrados en este aspecto y basados en las contribuciones de otros autores, la medición de los atributos organizacionales considera al clima como:

Un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, otros, considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen y determinan el comportamiento de los empleados dentro de la organización (Rodríguez, 2016, p. 7).

Esta definición apoya la relación existente entre el tamaño de una empresa, el rendimiento y comportamiento de sus empleados. Sin embargo, el autor también establece que la medida perceptiva de los atributos individuales define el clima como elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer, de este modo, al estimar la medida perceptiva de los atributos organizacionales, considera el clima organizacional como un conjunto de características que se perciben de la organización según actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados.

Así, las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones, por lo que desde esta teoría, se considera que el clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan sus miembros, de manera que la gerencia puede observar ciertas dinámicas en ellos, como la motivación, satisfacción en el cargo, y productividad, previendo dificultades que pudiesen influir en el comportamiento; en el éxito y productividad de la industria petroquímica, al facilitar una intervención y análisis con relación a los valores institucionales requeridos a nivel interno.

Clima organizacional

En lo concerniente al clima organizacional, Chiavenato (1999) manifiesta que el clima organizacional, es capaz de influir en la conducta de las personas que ejecutan una labor dentro en una empresa. Sin duda, una compañía que reconoce que el empleado es fundamental para el crecimiento sostenible de las empresas, incentivará el cumplimiento adecuado de tareas mediante recompensas tangibles o intangibles, generando satisfacción y lealtad hacia la empresa, desde esta perspectiva, se acota que “(...) los agentes que participan en el trabajo están estimulados para cumplir sus funciones, cuando el clima organizacional es desfavorable

disminuye el desempeño” (Arriola, 2022, p. 4) por lo que toda organización debe desarrollar estrategias para un entorno laboral agradable, donde las partes involucradas sientan empatía, agrado, sentido de pertenencia entre otros.

En estas perspectivas, es significativo dilucidar que el clima organizacional en la industria petroquímica, es un elemento de gran importancia hoy para casi todas las organizaciones del estado, porque se esfuerzan por mejorar constantemente el entorno de su organización para lograr un aumento en la productividad, sin descuidar el factor humano. Por lo que este ámbito, cataliza la inquietud científica sobre el área del comportamiento organizacional y administrativo, denominándole en variadas formas: ambiente, atmósfera, entre otros, sin embargo, en las últimas décadas, se han realizado intentos para comprender y cuantificar su naturaleza.

De acuerdo con ello, se describe una serie de denominaciones que surgen o complementan este contenido semántico, que son pertinentes de señalar como variables del clima organizacional “(...) el liderazgo, el compromiso organizacional, el desempeño laboral, la motivación, el trabajo en equipo, la cultura organizacional, representan algunas de las líneas de investigación futuras en las organizaciones públicas y privadas” (Bermejo et al., 2022, p. 3) de manera que desde esas variables es posible comprender cómo una industria como la petroquímica, refleja tanta complejidad en sus procesos, para lo cual se toman acciones gerenciales que concreten la vinculación de todas ellas en su contexto productivo.

Lo anterior, permite reflexionar sobre lo que sucede dentro del clima organizacional de la industria petroquímica, en donde subyacen elementos ideológicos, que a su vez democratizan a todo el personal, que se rige por el marco de la Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025 (LCPP), y desencadena elementos motivacionales particulares sobre el quehacer en la industria que se deriva del petróleo, sustentada en hacer de Venezuela una potencia, según se señala en el Objetivo Histórico 3, y que desde el subobjetivo 1.2.6, exhorta a: ”Fortalecer la coordinación de políticas petroleras en el seno de la OPEP y otros organismos internacionales, para la justa valorización de nuestros recursos hidrocarburíferos” (Ley Constituyente Plan De La Patria (LCPP), 2019, p. 48).

En consecuencia, puede observarse la relación del comportamiento de la organización en el clima de productividad, porque emergen: “(...) comportamientos no satisfactorios de los clientes inciden en alcanzar la eficiencia, eficacia y competitividad de las organizaciones; a la vez que constituye un referente que evidencia una inadecuada gestión empresarial en las que los directivos desempeñan un rol importante” (Bermejo et al., 2022, p. 2) elementos que contradicen el Plan de la Patria 2019-2025, por lo tanto, este clima organizacional puede redireccionarse a través de una gerencia 4.0, pues esta debe esclarecer que posicionamiento observa el gerente con el personal y los propósitos organizacionales.

De tal manera que el clima organizacional, es agente de transformación de una organización, de ahí que emergen seis (6) dimensiones estructurales: formalización, especialización, jerarquía de autoridad, centralización, profesionalismo y personal, que subyacen en otras cinco (5) dimensiones denominadas contextuales que marcan la vía a seguir en el clima organizacional: tamaño de la empresa, tecnología organizacional, entorno, metas y estrategias y la cultura organizacional, que en forma conjunta, “(...) interactúan entre sí y pueden ajustarse para alcanzar los propósitos que persiguen las organizaciones” (Arano et al., 2016, p. 52).

Marco jurídico referencial

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, el Artículo 2, señala:

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político (p. 1).

En este orden, establece la preeminencia de valores morales fundamentados en la ética y democracia. También, se establece con relación a la Administración Pública, en el artículo 141, lo siguiente:

La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho (p. 110).

De la misma manera, en el artículo 311, dispone que “(...) la gestión fiscal estará regida y será ejecutada con base en principios de eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad y equilibrio fiscal (...)” (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), 1999, p. 259), por lo que dichos principios están estipulados como parte de las políticas internas de cada organización.

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

De acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 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, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental 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 (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), 2012, p. 4).

En función de lo establecido en el artículo previo, la relación que guarda el mismo con la investigación, consiste en la exigencia como ley de orientar el trabajo como un hecho social con la finalidad de que contribuya con el bienestar o desarrollo pleno de la sociedad y los propios trabajadores y trabajadoras, busca fomentar valores al ser autoinculcados, como parte de la personalidad de la compañía, identifica si una persona puede adaptarse exitosamente a la compañía desde códigos de ética, principios y valores que los identifican y comparten con grupos de interés, otros lo consideran políticamente correcto desde los manuales, entendiendo el concepto e insertarlo dentro de su estructura organizacional, para fijar posición.

Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025

La Ley Constituyente Plan De La Patria (LCPP) (2019) establece de forma específica en el segundo gran objetivo histórico “(...) continuar construyendo el 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” (p. 35), de ahí que desde dicho objetivo, 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” (p. 45).

Por lo tanto, se considera como clave del éxito en todo proceso profesional y laboral, de tal manera que 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 deben fortalecer las capacidades básicas para el trabajo productivo a través de la promoción de una ética cultural y educación solidaria, por lo que para concretarlo dentro de las organizaciones, se requiere que el recurso humano de la industria considere necesario el conocimiento de los procesos administrativos para así lograr cada uno de los objetivos planteados.

Gerencia 4.0

Respecto a la gerencia 4.0, algunos autores opinan que “(...) la compleja sociedad contemporánea demanda cada vez más de organizaciones capaces de innovar ágilmente, con aprendizaje continuo y, sobre todo, la adopción de tecnologías claves para atender las demandas de los clientes” (Rey et al., 2022, p. 291) al reflejar que la gerencia debe ser humanista, tecnológica y productiva, porque la globalidad ha impuesto patrones conductuales de consumo y de calidad, por lo tanto su conceptualización incluye “(...) un Internet más potente y con él la creación de herramientas más integrales como lo son la inteligencia artificial, la robótica o el aprendizaje automatizado” (Rey et al., 2022, p. 292).

Lo anterior significa que el entorno organizacional debe mantenerse permanentemente actualizado en todos los entornos, para poder así, elevar la calidad del producto a ofrecer y otorgar valor agregado al recurso humano, sin embargo desde este entorno, emergen patrones productivos que no soslayan normativas productivas, debido a que “(...) este momento está quedando en el ayer el ser especialista en solo una rama, los nuevos actores dentro de las organizaciones deben tener un bagaje de conocimiento que antes no era tan importante, como por ejemplo la resolución de conflictos, negociación, habilidades de ciencia y tecnología, manejo inteligente de las emociones” (Millán y Estanga, 2022, p. 161) al someter a las empresas laboratorios de control de calidad, que estipulan ciertos perfiles del producto, que incluyen su trazabilidad, servicio al cliente y asistencia tecnológica, entre otros.

De esta forma, la gestión de calidad implica la aplicación de procesos tecnificados y planificados que generen patrones o modelos de conducta organizacional que se dirigen a concretar la “(...) máxima calidad de los productos y servicios. Poner en práctica la gestión de calidad requiere herramientas de diversa naturaleza que facilitan mencionado proceso” (Rey et al., 2022, p. 295), estas herramientas son la actualización formativa, la actualización en equipamiento, porque es inversión para la organización, que le proporciona beneficios a corto y largo plazo, que se revierten en el personal, la institución y en el mantenimiento o actualización de equipos para incrementar tal calidad.

Por lo que ante la dinamicidad de la actualidad “(...) la gerencia 4.0 obliga a vincular aspectos a la organización que conlleven un alto grado de innovación y de competitividad en un entorno global, estos son (...)” (Quintero, 2019, p. 36): transformación digital, computación en

nube, inteligencia artificial, transformación ágil, analítica, ciencia de datos, y economía circular, que propicia la preservación del ambiente para la mejora del capital natural, la optimización de los recursos, eficacia del sistema desde megatendencias, nuevos modelos de negocios, liderazgo transformacional, por lo que de estas megatendencias, emergen triangulaciones de negocios, y se empodera a la industria petroquímica, que insta a su transformación operativa.

En esta dirección, la situación actual con respecto a las organizaciones están entendiendo que se necesita de actualización en la formación de su capital humano, como recurso de valor agregado en sus procesos, de tal manera que:

(...) se entienda la necesidad de formar líderes que sean capaces de influir más allá del mismo territorio nacional, y que no debe de estar sujeto a unas cuantas universidades -principalmente privadas- pero no se va a lograr mucho si no hay reconciliación entre las grandes masas excluidas del desarrollo (...) más allá de la autoimagen que generan para ganar credibilidad social (Quintero, 2019, p. 80).

En este contexto, la actualización permanente, el mantenimiento de la infraestructura y detalles como la democratización de la comunicación, por lo que se destaca que gran cantidad de organizaciones “ (...) presentan a los cien (100) líderes de la industria del petróleo; de ellos, 46 son egresados de universidad pública y 41 de la privada” (Quintero, 2019, p. 81) por lo que su sumatoria identifica al menos ochenta y tres (83) maestrías y treinta (30) doctorados, detalles que llaman la atención, si al ver en el interior de sus organizaciones, lideran todas puestos de productividad elevados, que le reditúan al Producto Interno Bruto (PIB) una cantidad importante para la balanza comercial, por ejemplo.

Industria petroquímica

La industria petroquímica, hoy está inmersa en “(...) una reconfiguración en el mercado energético, ya no solo en la matriz energética sino también entre países. Los acontecimientos recientes (la invasión de Rusia a Ucrania) le abren a Venezuela una nueva oportunidad para tratar de recuperar su industria energética” (Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), 2022, p. 2) por lo que emergen propuestas que demandan lineamientos para transición, a través de las siguientes estrategias: (...) fases y escenarios para la recuperación de la industria. implicaciones fiscales de corto y mediano plazo. requerimientos institucionales puntos críticos de la implementación” (Grupo Orinoco, 2022, p. 3).

En el marco de estas apreciaciones, identifican el rescate operacional y financiero de la Industria petrolera nacional (IPN) mediante: “(...) acciones para la reactivación de la producción: Vinculadas a recursos humanos y transformación organizacional, entre otras.” (Grupo Orinoco, 2022, p. 3), al mencionar que se debe recuperar: “(...) seguridad y la confiabilidad operacional, vinculadas al ambiente, seguridad cooperativa (...) refinación, mejoramiento y petroquímica (...) seguridad energética y abastecimiento del mercado interno”

(Grupo Orinoco, 2022, p. 3) mediante un horizonte de funcionalidad y operatividad de la empresa añadida al recurso humano, como fuente vital para el empoderamiento transformacional y de recuperación de la industria petroquímica.

Liderazgo

Respecto al liderazgo es necesario identificar que "(...) resulta fundamental para la eficacia de los equipos de trabajo y las organizaciones de las que forman parte. Los retos que afrontan estas en la actualidad requieren una revisión exhaustiva del papel estratégico del liderazgo" (Gil et al., 2011, p. 38) porque esta revisión permite identificar diversos tipos de liderazgo, como el tradicional, sustentado en conductas de intercambio con sus pares, el transaccional que se empodera a través de contenidos simbólicos que representan moralidad e ideales colectivos.

Igualmente emerge el liderazgo etiquetado de carismático, porque refleja posiciones que innovan e integran a través de conductas que pudiesen ser no convencionales, por lo que algunos de ellos adoptan riesgos que se trazan en función de su autoconocimiento y del grupo o equipo, emerge igualmente el liderazgo transformacional, que reacciona proactivamente ante variables personales como ética, moral, respeto, experiencia, entre otras por lo que conduce a la transformación de la organización a través de situaciones que se presentan en la cotidianidad o a corto y mediano plazo, que exige toma de decisiones al límite y que conlleva a la concreción de un proceso innovador que da respuestas de forma dinamizada.

Aquí vale la pena destacar, que se identifica un liderazgo auténtico cuya génesis fue "(...) impulsado por el papel que distintos líderes organizacionales ejercieron tanto en la actual crisis financiera, como en los escándalos organizacionales ocurridos en los últimos años (...). El concepto de liderazgo auténtico surge de la distinción entre liderazgo transformacional auténtico" (Gil et al., 2011, p. 40), de manera que es posible añadir, algunas definiciones en relación al liderazgo donde se llama líder:

(...) a la persona que trata de ejercer influencia sobre los demás. Recíprocamente (...) seguidores a las personas que están bajo la influencia del líder. La influencia del líder se ejerce en dos dimensiones: las actividades (tareas) y las relaciones entre las personas que van a realizar dichas actividades. Dependiendo de la esfera de la influencia del líder, el liderazgo puede ser diádico (el líder y un seguidor), de equipo (el líder y un grupo de seguidores) u organizacional (el líder y un conjunto de equipos). Un aspecto importante del liderazgo es la influencia que tiene el líder sobre sí mismo, la relación que establece con su propia persona y cómo lleva a cabo sus propias tareas. Esto se conoce como "autoliderazgo" o "autogestión" (Arjomandi, 2022, p. 104-105).

Es entonces que ante esas definiciones conceptuales que el liderazgo, como parte de la gerencia 4.0 se apalanca al insertarse en el clima organizacional de la industria petroquímica,

como factor conductual que transmite el liderazgo participativo y que concreta la influencia del poder desde una expresión horizontalizada, como el colocar en la actualidad la democratización productiva.

Consideraciones finales

Para finalizar, se procede a meditar que clima organizacional, gerencia 4.0, industria petroquímica, liderazgo, se toma que dentro del clima organizacional, se producen valores que orientan a la competitividad, que al vincularla con la teoría del liderazgo se producen al menos metas de desempeño claras y específicas, se identifican las responsabilidades de cada persona dentro del grupo de trabajo, se establecen metas y estándares de desempeño retadores, y se observa el compromiso personal para concretar metas. existe retroalimentación sobre como producen su labor, existe apoyo al personal para tareas y proyectos, y se espera de ellos que encuentren y corrijan sus errores.

En el ámbito de la gerencia 4.0, se apreció que toda organización debe ejecutar su actualización constante lo cual incluye hasta la robótica en algunos casos y sobre todo alcanzar el máximo nivel de la profesionalización, porque juega un rol importante sobre la toma de decisiones, en este orden desde la teoría sobre el clima de Trabajo en las Organizaciones de Brunet (1987) se reconfiguran “(...) ciertas dimensiones comunes, a saber: el nivel de autonomía individual (...) el grado de estructura y obligaciones impuestas a los miembros de la organización”, (García, 2009, p. 48) lo cual se vincula con elementos normativos como lo expresa la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), que requieren el apoyo apalancador financiero por parte del Estado para poder estar a la altura de la globalización.

En este vaivén discursivo, la industria petroquímica ostenta la priorización de productos para la nación, al encontrarse ésta altamente diversificada, considerando que debe recuperarse en casi todas las áreas a través de una transformación demandada por la realidad, y que sopesa tanto la gerencia 4.0 y el clima organizacional, de ahí que su infraestructura entera, en lo que corresponde a estructura operativa, edificativa y de recursos humanos, esté exigiendo una mejoría que se ajuste a las demandas que se exhortan, como se expresó previamente a través de la globalización, porque la mejora continua permite ser más competitivo su entorno, adicionándole el valor agregado que discurre desde el Plan de la Patria 2019-2025.

Las aristas previas, permiten considerar finalmente al liderazgo, el cual se definió como un conjunto de características propias del individuo, por lo que se subraya el liderazgo transformacional que demanda la industria petroquímica, debido a que los retos que afronta estas en la actualidad requieren una revisión que se vincula globalmente con “(...) niveles elevados de implicación en el grupo” (Gil et al., 2011, p. 39), por lo que estas implicaciones dirigen a la industria petroquímica a su transformación desde la visión que otorga la gerencia

4.0, porque hay que actualizar desde el personal hasta los activos que se encuentran en uso, pues internacionalmente esta industria puede ser más competitiva.

Referencias

- Andréu, J. (2018). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada* (pp. 1-34). Universidad de Granada.
- Arano, R., Escudero, J. y Delfín, L. (2016). *Clima organizacional: agente del cambio en el diseño organizacional* (pp. 49-54). Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores. México.
- Arjomandi, F. (2022). “El liderazgo que viene”. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13, 100-139. <https://doi.org/10.24197/jstr.1.2022.100-139>
- Arriola, R. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3797-3807. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2497
- Bermejo, M., Suárez, I. y Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Chiavenato, J. (1999). *Clima organizacional* (5.ª ed.). Editorial Mc Graw Hill. Sistema Dialnet.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 5423 (extraordinario), 20 de diciembre de 1999.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R. y Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47.
- Grupo Orinoco. (2022). *Plan de Recuperación de la Industria Petrolera Nacional 2018-2022*.
- Ley Constituyente Plan De La Patria (LCPP). (2019). *Tercer Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación, 2019-2025*. *Gaceta Oficial* 6.446 del 8-4-2019.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). (2012). *Asamblea Nacional*. *Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7-5- 2012*.
- Martínez, M. (2009). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. Editorial Trillas.
- Millán, E. y Estanga, M. (2022). Resignificación de la gerencia organizacional en la cuarta revolución industrial. *Agroindustria, sociedad y ambiente*, 2, 154-165. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7365527>
- Quintero, L. (2019). *La gerencia en la empresa 4.0 Escuela de Empresarios*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Rey, S., Garivay, F., Jacha, R. y Malpartida, J. (2022). Industria 4.0 y gestión de calidad empresarial. Universidad del Zulia (LUZ). *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 289-298. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.20>

- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo*, 1(25).
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.
- Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). (2022). *Propuestas para el presente y el futuro de la economía en Venezuela: Sectores petróleo y minero*. Universidad Católica Andrés Bello.