

CONCORDIA EMPRESARIAL: DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Sierra, Inara ¹

RESUMEN

El propósito de esta investigación es develar un cuerpo teórico humanista motivacional derivado de las percepciones de los agentes sociales en la Empresa Petróleos de Venezuela, Sociedad Anónima (PDVSA) en relación con la gestión del talento humano para la calidad de vida laboral. El recorrido metodológico fue orientado por el paradigma interpretativo, desde el enfoque cualitativo bajo el método fenomenológico, apoyado en la Hermenéutica de Heidegger (2005). La entrevista a profundidad se aplicó a tres (3) informantes clave, un trabajador por nivel organizacional. Posteriormente, la información se categorizó y trianguló y emergió la Concordia empresarial como categoría central del cuerpo teórico, diagramada en la figura de una mano y con la frase Te saludo, proyectando la esencia del yacimiento humano. Como reflexión final, se interpreta que a partir de la Concordia empresarial se trasciende de la gestión de talento humano a la calidad de vida laboral.

Palabras clave: Talento humano, calidad de vida laboral, estrategias gerenciales.

BUSINESS CONCORD: FROM HUMAN TALENT MANAGEMENT TO QUALITY OF WORK LIFE

ABSTRACT

The purpose of this research is to unveil a motivational humanist theoretical body derived from the perceptions of the social agents in the Petróleos de Venezuela Company, Public Limited Company (PDVSA) in relation to the management of human talent for the quality of working life. The methodological path was guided by the interpretative paradigm, from the qualitative approach under the phenomenological method, supported by Heidegger's Hermeneutics (2005). The in-depth interview was applied to three (3) key informants, one worker per organizational level. Subsequently, the information was categorized and triangulated, and the business Concordia emerged as the central category of the theoretical body, diagrammed in the figure of a hand and with the phrase I salute you, projecting the essence of the human site. As a final reflection, it is interpreted that from the business Concordia, the management of human talent is transcended to the quality of working life.

Keywords: Human talent, quality of working life, managerial strategies.

¹ Gerente (e) AA PP en Petróleos de Venezuela. (PDVSA)-Dra. Ecología del desarrollo Humano. sierrais@pdvsa.com
inaras27pinto@gmail.com

1. PREÁMBULO.

A la gestión de talento humano le corresponde hacer uso de la información veraz y oportuna, el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas de la organización, las metas, los objetivos y la valoración del trabajador como ser humano. De esta forma, los gerentes podrían disponer de referentes sólidos que ilustren el funcionamiento real e ideal del proceso en su totalidad. A nivel mundial se concluye con la necesidad de conducir indeteniblemente actividades dirigidas a disminuir las desigualdades y apalancar las competencias y el aprendizaje permanente en el ámbito laboral, manifestado en la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT, 2021), dado los procesos de transformación en los últimos años. De allí el llamado a proveer de calidad de vida laboral, concebida como una sólida relación social entre la empresa y los trabajadores (Cruz Velazco, 2018).

Se trata de gestionar el talento humano hacia la calidad de vida laboral con trabajo productivo e igualdad de oportunidades. Considerando criterios de seguridad, calidad y dignidad, en fin, un trabajo decente, planteado en el informe anual de la OIT para el año 1999 como: “el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social” (s.p.) Constituye de este modo, el trabajo decente una sinergia entre las obligaciones propias de la labor desempeñada, la productividad, el resguardo del ser humano, la libertad de participar y la comunicación multidireccional entre las personas de un entorno laboral.

El trabajo decente es asumido a nivel mundial como impulsor de un crecimiento económico para todos. Implica características de inclusivo y sostenible, estipulado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible Nro. 8 planteado por la Organización de las Naciones Unidas (2018:39) diseñado para “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. La esencia de dicho objetivo es instar el empuje económico de forma constante y viable a través de amplias oportunidades de desarrollo de los trabajadores como persona y como agente productivo, creativo e innovador.

El carácter estratégico se debe principalmente por ser una de las fuentes de energía y generadora de productos e insumos para el funcionamiento de otras empresas. Es, sin duda, fuente de riqueza, empleo y hasta de discordia (La comunidad petrolera, 2017). Dada las características de gran tamaño, personal calificado y esfuerzo de mano de obra. Tal realidad se proyecta en los países de América Latina, tales como Brasil, Colombia, Ecuador, México y Venezuela, ubicados en los 30 países con alta producción, tanto de petróleo como de gas (Posada Calle, 2017).

En Venezuela, el Ministerio del Poder Popular de Petróleo (MinPet) señala las características primordiales de su fuerza laboral: es altamente capacitada y comprometida, con un desempeño fundamentado en la excelencia, con el fin de seguir contribuyendo “al desarrollo social, petrolero, gasífero y petroquímico de Venezuela” (MinPet, 2020). Ente emisor de las directrices para Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) rector de la política petrolera nacional, De este modo, PDVSA apoya directamente a casi todas las Misiones Sociales y programas de desarrollo impulsado por el Gobierno Bolivariano en el país, tales como misiones de vivienda, agrícola y Barrio Adentro con el objetivo, de acuerdo a Ramírez (2011:11) "convertir al petróleo en instrumento de liberación como objetivo estratégico para el engrandecimiento del país en beneficio del pueblo". El petróleo es concebido como un medio para la libertad social.

En tal sentido, el proceso gerencial en PDVSA como empresa del Estado, le corresponde parte del desarrollo y crecimiento del país, a la par de garantizar la calidad de vida de sus trabajadores, denominada Clase Obrera. Es así como, el nivel de exigencia, responsabilidad y sensibilidad humana al momento de tomar decisiones es fundamental para la transformación. Es concebir un nuevo modelo de gestión del talento humano. Una gestión desde el reconocimiento del trabajador como un ser pensante, único, digno, protagonista en su puesto de trabajo.

Es comprender como parte de la vida laboral, la constancia, disciplina, dedicación y compromiso, al momento de gestionar el talento humano a nivel estratégico, táctico, técnico y operativo con la consciencia y responsabilidad del caso, desde la esencia humana, desde la nobleza, la tolerancia, el respeto, el bien común en todas sus dimensiones: (espiritual, social, económico, físico, ideológico, político, cultural, fisiológico) así como también en materia de deporte, recreación, formación continua y permanente.

Por tales motivos, construir una gestión del talento humano a partir del enfoque humanista es colocar los valores humanos como prioridad, teniendo presente la suma de eficacia más eficiencia, bajo el sentido de la cooperación, producción, solidaridad, justicia, en fin, nuevos modelos de gestión auto sustentables, con revisiones continuas y permanentes para detectar y ajustar cualquier desviación humana, social, financiera, económica y política. Todo un reto en PDVSA, primera empresa del país.

Esa correspondencia es apreciable en un trabajo eficiente realizado con gusto, comprometido con la productividad, creatividad e innovación, en un ambiente donde predomine la dignidad de la vida, la justicia, las oportunidades de autorrealización y la visión compartida, aspectos centrados a la persona, eje de la humanización.

Entendida como el recordatorio y reconocimiento de la vida en cada persona, no es un objeto, es un humano cuyo comportamiento, conocimiento y sentimientos responde a cada suceso o experiencia (Eraso, 2017) Ante este análisis, surge la interrogante: ¿Cuáles serían los fundamentos de un cuerpo teórico humanista motivacional derivado de las percepciones de los trabajadores en la Empresa Petróleos de Venezuela, Sociedad Anónima (PDVSA) en relación a la gestión del talento humano hacia la calidad de vida laboral?

2. FUNDAMENTOS ONTOEPISTEMOLÓGICO.

El fundamento ontoepistemológico, tiene sus bases en explorar, extraer, refinar y vincular investigaciones previas considerando los descriptores del fenómeno en estudio. En este sentido, Frías Pérez (2021) de Ecuador publicó un artículo, basado en una investigación denominada Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. El objetivo central fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado. Esta investigación denota que lo favorable o desfavorable de la calidad de vida laboral dependerá del clima laboral, por lo tanto, una gestión de talento humano expedita permitirá mejorar la calidad de vida del empleado.

En tal sentido, dicha investigación relaciona la gestión del talento humano con la calidad de vida laboral, determinando una interacción entre las mismas, mediadas por el clima laboral como aspecto de relevancia organizacional. Por su parte, Patlán Pérez (2020) de México, en el artículo ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada desarrolló un análisis cualitativo a una muestra de definiciones de este constructo. Indagación surgida por la carencia de un consenso teórico de la calidad de vida en el trabajo (CVT). Tomando en cuenta los testimonios de los informantes claves y las bondades del paradigma interpretativo, se generaron teorías subyugadas en las definiciones de CVT, impulso para la generación de teorías propias de las vivencias de los agentes sociales en su contexto laboral diario, tan necesarias.

Mendoza-Mestanza (2018) de Ecuador, en el artículo Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo, discutió la bibliografía relacionada con la satisfacción laboral y la calidad de vida, así como su relevancia en las condiciones actuales de trabajo. El resultado, tras una perspectiva objetiva y subjetiva, la calidad de vida en torno a factores como bienestar emocional, riqueza y bienestar material, salud, trabajo y otras formas de actividad productiva, relaciones familiares y sociales, seguridad e integración con la comunidad, resultó en un concepto de calidad de vida holístico.

2.1 Contexto petrolífero.

Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA) y sus industrias filiales pertenece al Estado venezolano, fue creada el 3 de enero de 1976. No obstante, se remonta hacia 1878 la explotación artesanal en el Estado Táchira con resultados de nuevos pozos, con exploraciones en otras regiones de país (Lieuwen, 2016). Las operaciones están supeditadas al Ministerio del Poder Popular de Petróleo (MinPet) entidad rectora de la política de hidrocarburos a nivel nacional, enmarcada en la Ley del Plan de la Patria (2019), Tercer Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2019-2025 y el Plan Estratégico Socialista 2016-2026 (2016).

El talento humano se enmarca en el Objetivo 2.3.6.: "Asegurar la salud de la población desde la perspectiva de prevención y promoción de la calidad de vida, teniendo en cuenta los grupos sociales vulnerables, etarios, etnias, género, estratos y territorios sociales". Vinculado así con el Objetivo 3 de Salud y Bienestar de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) dirigido a Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe, s.f.).

2.2 Gestión de Talento humano.

Dentro del marco de la administración se encuentra la gestión, considerada por Mayorga (2007) como el proceso asumido por uno o más personas para coordinar actividades, otros procesos o personas. Por su parte Uribe (1997), la refiere como la capacidad institucional de precisar, lograr y evaluar los propósitos, usando los recursos disponibles de manera adecuada. Los conceptos anteriores manejan un concierto administrativo entre personas, procesos y recursos de acuerdo con los objetivos propuestos, incluyendo la evaluación de los mismos. Ante lo expuesto, la gestión implica coordinar los diferentes recursos o fortalezas de la empresa hacia un propósito compartido, en el caso de la gestión del talento humano, la cual ocupa uno de los descriptores de la investigación, dicho término se remonta a la Edad Moderna con el surgimiento de abundantes teorías originarias de la ciencia de la administración, conocida así en la actualidad.

Algunas teorías según Medina Macías y Ávila Vidal (2002), fueron pioneras en Inglaterra con Sir James Stuart en 1767, direccionada por la autoridad y la automatización, la de Smith en 1776, consideraba los principios de trabajadores especializados, siguió Babbage en 1856 con el reconocimiento del personal y el seguimiento de las prácticas de desempeño, los organigramas de Mc Callum en 1856 para ilustrar la estructura jerárquica de la organización. Posteriormente, surge la administración científica con Frederick Taylor, la teoría burocrática con Max Weber y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Ya estas teorías vislumbraban la necesaria atención al ser humano, ya que el mismo era visto como una máquina productora de tareas, que cambiaba su hacer por dinero. Constituyeron visiones nacientes de la gestión del talento humano, superando la creación de un departamento en el organigrama, para concebirse parte de la estructura organizacional en simbiosis con la fuerza humana. El propósito de la gestión del talento humano es asumido en esta investigación como el proceso de acompañamiento al trabajo eficiente de la masa trabajadora, hacia una visión compartida de bienestar y de productividad. En tal sentido, Chiavenato (2002:6) menciona:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

En sintonía con el autor, en la gestión del talento humano se conjugan una serie de factores donde los directores o responsables guían los planes creando una cultura de funcionamiento. Esa cultura imperante juega un papel de importancia. Se subordinan ante ella la estructura organizacional, control interno, actividades, tecnología, formas de comunicación, características de los ambientes, uso y aprovechamiento de los recursos, mecanismo de seguimiento de metas, entre un sinnúmero de factores más, propios de la dinámica empresarial. No obstante, explorando en los cimientos epistemológicos, ontológicos, axiológicos y metodológicos de la faena en la industria, se percibe un conglomerado de habilidades y aptitudes diversas, colmadas de conocimientos y destrezas, creencias, valores y actitudes orientadoras de los pasos y procedimientos para realizar el trabajo.

Aspectos de alto valor que exigen estrategias de extracción, transformación y refinación del área del talento humano o similar, para escalar la relación entre los trabajadores y objetivos empresariales en un ambiente de comunicación y trato personal pertinente. En PDVSA Refinería El Palito, la Gerencia de Recursos Humanos cuenta con una área de trabajo denominada calidad de vida, cuya misión es fomentar e impulsar la ejecución de planes, programas y proyectos formativos, deportivos, culturales y recreativos, alimentación, en atención a los valores socialistas y costumbres tradicionales, contribuyendo en la atención integral de la clase obrera y los jubilados, para obtener la suprema felicidad social y el hombre nuevo, de acuerdo al Plan de la Patria 2019-2025 (2019).

2.3 Calidad de vida Laboral.

La calidad de vida laboral (CVL), también denominada calidad de vida en el trabajo (CVT), entre Cruz Velazco (ob. cit.) que contempla equilibrio, está la de Ivancevich,

Konopaske y Matteson (2006:57), quienes la definen como “La filosofía y la práctica en la administración, que mejora la dignidad del empleo, introduce un cambio cultural y ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo”. En esta ideología y la práctica, se conjugan en hacer lo pensado, esa coherencia, genera cambios en la cultura organizacional con posibilidades de aprendizaje y evolución.

Por otra parte, la calidad de vida en el trabajo se corresponde con los niveles de satisfacción laboral, es cuando la empresa es capaz de proveer condiciones dirigidas a cubrir las necesidades con las actividades desarrolladas en la empresa (Chiavenato, 2007).

En este orden de ideas, Dolan (2003:17) declara que “La calidad de vida en el trabajo representa una cultura organizacional, o de estilo de gestión innovadora en donde los empleados tienen la sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad de sus labores dentro de la empresa”. Para dicho autor, la calidad de vida en el trabajo es parte del todo empresarial, es un estilo de gestión que ayuda a generar una cultura organizacional fuera de lo común, en un ambiente de trabajo donde los empleados son libres de presentar iniciativas, crear, proponer, innovar y sintiendo reconocimiento por su contribución al trabajo.

En un contexto vivencial, en el mundo real, donde se ejercitan los conceptos, Sierra (2022) expone:

La calidad de vida laboral en un contexto conceptual vivencial, se concibe a partir de la investigación documental que la precede, como un ecosistema de ejecución consciente de actividad productiva, generadora de satisfacción personal y colectiva, entusiasmo y elevación de las capacidades mentales, humanas, físicas, financieras y profesionales del ser en la oportunidad de contribuir al desarrollo de sus pares y la cultura empresarial, bajo condiciones ambientales, de higiene y seguridad, cónsonas con el cuidado de la vida del trabajador como ser único e irrepetible, con sueños, aspiraciones y deseos de aportar conocimientos, ideas, soluciones, y ser atendido con dignidad y calor humano.

Interpretando a la autora anterior, la calidad de vida laboral desde una perspectiva donde los conceptos cobran vida en la cotidianidad, a través del trabajo diario y la aplicación de estrategias gerenciales, se asume la empresa como un todo, cuya función debe ser sistémica entre los procesos productivos, los de desarrollo profesional y personal.

Atendiendo, además, aspectos de bioseguridad y bioética que garanticen el reconocimiento al ser fuente de conocimiento y experiencia de la empresa. Incluyendo el desarrollo humano integral, pautado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 299; en la Ley del Plan de la Patria 2019-2025 (2019) en el objetivo Nro. 2, en cuanto a la suprema felicidad social del pueblo bajo principios y valores humanistas, el

amor y el respeto hacia nuestros semejantes, la justicia e igualdad social, el desprendimiento, la solidaridad humana y el valor de lo comunitario, en consonancia absoluta con el Plan Estratégico Socialista de PDVSA 2016-2025 (2016).

3. RECORRIDO METODOLÓGICO.

Los cimientos del recorrido metodológico son cualitativo, naturalista y humanista, circunscribiéndose esta investigación al paradigma interpretativo. El sentido interpretativo, se le concede de acuerdo con Pérez (2004) quien lo refiere como el paradigma que permite comprensión de la realidad mediante los significados de los sujetos de estudio, generados por la interacción con otros, la cultura y el entorno. Desde la corriente interpretativa, Taylor y Bogdan (2000), aportan que, la indagación está orientada a entender el problema desde la percepción de los sujetos, las creencias y motivaciones subyacentes en sus acciones.

Por consiguiente, el paradigma de investigación interpretativo es una percepción o modo de concebir la realidad y las formas en las cuales el mundo social es comprendido desde la visión, entre el investigador y el hecho estudiado, naciendo una relación dialógica entre las opiniones e ideas referentes al fenómeno estudiado. Para el desarrollo de la investigación la información se obtuvo derivada de la interacción entre la investigadora y los actores sociales vinculados al fenómeno de estudio, en el contexto laboral de PDVSA, particularmente, en la Refinería El Palito, pleno de relaciones entre las diferentes áreas de trabajo y niveles organizacionales donde interactúan los trabajadores con su ser, hacer y aprender diariamente.

La fundamentación epistemológica se basó en la valoración, reflexión e interpretación teórica y conceptual comprensiva de los diálogos intersubjetivo, sistémico, respetuoso, responsable y comprometido con la esencia talentosa del ser. Mediante la escucha activa y las fuentes motivacionales de cada informante en el contexto laboral se estructuró dicho conjunto para develar los significados y significantes otorgados por los informantes clave a la gestión del talento humano para la calidad de vida laboral en la empresa PDVSA, base en la generación del cuerpo teórico, teleología de la presente investigación.

En la dimensión ontológica, la misma se abordó en un proceso de inmersión de la realidad de la Refinería El Palito, como objeto de estudio y a los sujetos, trabajadores petroleros, como seres humanos que se configuran, crean y recrean con la realidad y para la realidad. A través de un proceso de movimiento constante e inacabado, derivado de sus pensamientos y visiones personales conscientes.

El plano de conocimiento axiológico transversaliza la investigación. El mismo responde a la naturaleza de los valores, los cuales, según Nietzsche (1887) citado

por Jaume et al. (2019), señala a los valores y percepciones de tanto individual o grupal, incluidos en todas las observaciones, acciones y el comportamiento social. Se ocupa desde la ecología de la realidad con respeto, compromiso, ética y corresponsabilidad. Valores predominantes en el quehacer de la investigadora y el contexto abordado, formando un marco referencial del accionar humano en el proceso investigativo.

4. REFINACIÓN DEL CUERPO TEÓRICO.

Posterior a las entrevistas realizadas a los tres trabajadores de la Refinería El Palito: un Analista (Informante A), un superintendente (Informante B) y un personal de la clase Obrera (Informante C), con más de cinco (5) años de experiencia en la empresa. El abordaje se realizó con la premisa de gestión del talento humano para la calidad de vida laboral del trabajador de PDVSA. Los testimonios fueron categorizados y triangulados, distribuidos en la tabla N^a 1, con las categorías emergentes, los trabajadores que la representan y la interpretación del investigador.

Tabla 1. Categorías, Informantes clave e interpretación.

Categoría	Informantes clave	Interpretación
Calidad de Vida laboral con felicidad	A, B,C	La calidad no puede ir sola en este contexto, debe acompañarla la felicidad organizacional, derrotando la tristeza, a través de condiciones que les permita crecer, evolucionar y autorrealizarse y así conducir la empresa de acuerdo a los objetivos planteados.
Fuerza humana socio productiva,	A, B,C	El talento humano es la fuerza humana socio productiva de PDVSA, en equipo trabajan, operan, aprenden y reaprenden de los errores. No obstante, hace falta fortalecer los lazos comunicativos, formativos, tecnológicos y sociales a través de la participación, la confianza y el empoderamiento laboral
Estrategias motivacionales integrales	A, B	Se refiere al aspecto emocional, esas emociones del ser humano, el reconocimiento, las consideraciones por su bienestar. Una gestión más hacia la persona como ser y como integrante de una sociedad, de la familia de PDVSA.
Toma de decisiones asertiva	A, B, C	La toma de decisiones asertiva implica el proceso propio de selección entre alternativas posibles, las cuales deben derivarse de la experiencia laboral del responsable de las decisiones, considerando diversas fuentes de información, la escucha activa y el sistema de valores de la fuerza humana socio productiva y de la organización como un todo
Formación y actualización del talento humano fundamentado en la matriz FODA	A, B, C	De allí la importancia de la Gerencia de Recursos Humanos a través de la Superintendencia de Formación y capacitación responsable de la promoción de la formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente en la empresa, incorporando la participación de los trabajadores en sus propios procesos de aprendizajes e intercambios de saberes,

Fuente: Autor (2022)

La reducción eidética de los testimonios de los informantes clave es parte del proceso hermenéutico, cuyas categorías aprehendidas en la dinámica de relectura y reflexión se triangularon con los referentes teóricos derivando en interpretaciones de acuerdo con la perspectiva de la investigadora. De tal proceso emergió la concordia empresarial, como se ilustra en la Figura 1.

Figura 1. Diagrama Concordia empresarial.



Fuente. La autora.

Concordia empresarial, es la voz integrada de los testimonios en un cuerpo teórico emergente, el cual se nutre de las categorías mencionadas. Su esencia está impregnada de humanismo, emocionalidad e integralidad. Ella promueve intrínsecamente nuevos espacios de comunicación, asertividad, empoderamiento y emocionalidad, favorable para una calidad de vida con felicidad organizacional; formación y actualización del talento humano fundamentado en la matriz FODA; fuerza humano socio productivo; toma de decisiones asertivas y estrategias motivacionales integrales.

Como categoría central, concordia empresarial en el análisis hermenéutico, es una mano amiga para los trabajadores de cada uno de los niveles organizacionales. Su figura de mano representa la integración de la amigabilidad, adaptabilidad, sostenibilidad, flexibilidad, sensibilidad en un saludo amable profesional. Se fundamenta epistémicamente en Robbins (ob. cit.), Chiavenato (ob. cit.), González (ob. cit), De la Cruz Velazco (ob. cit.) y Mayo (ob. cit.). a la creación y aplicación del conocimiento producto de la formación y actualización del talento humano desde la matriz FODA que se crea y recrea a través de socializaciones, participación colectiva, experiencias, análisis de riesgo, incertidumbre, tendencias y novedades. Fracturando prácticas epistémicas costumbristas, parceladas y distantes.

A nivel ontológico, responde a la cultura laboral de PDVSA, a los cimientos de realidad del contexto laboral. Contexto golpeado por factores internos y externos sorprendidos, ausentismos, retiros producto de bloqueos, amenazas y restricciones. Aunado a emergencias sanitarias, climáticas y de equilibrio emocional necesario de los trabajadores con el compromiso de proveer petróleo y combustible útil en múltiples áreas de producción en la comunidad nacional y mundial. En el aspecto axiológico, destaca el respeto, responsabilidad, disciplina, valentía, coraje, reconocimiento del ser humano, solidaridad, ética socialista, confianza, lealtad, eficiencia y efectividad ante otros valores no menos importantes como calidad,

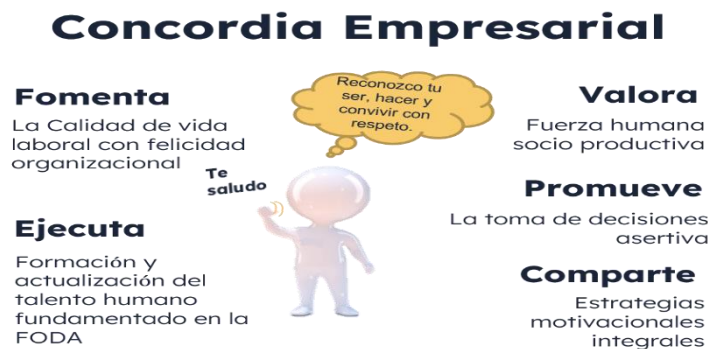
innovación, trabajo mancomunado. Concordia empresarial, es un saludo a la convivencia laboral desde el respeto, compromiso, felicidad y bienestar.

5. CONCORDIA EMPRESARIAL EN LA PRÁCTICA.

En la práctica, concordia empresarial se vislumbra en el ejercicio diario del quehacer laboral. Evoca en la frase *Te saludo* el sentido de la concordia empresarial. El mensaje *Te saludo*, resume las categorías emergentes con prevalencia en el humanismo necesario en la convivencia laboral en la empresa, con miras a crear una cultura donde el centro sea el ser humano, en medio de la incertidumbre que rodea a la humanidad, como se aprecia en la Figura 2.

La expresión *Te saludo* representa ante la otredad del ser humano, un movimiento corporal pleno de reconocimiento del ser, hacer y convivir con respeto. *Te saludo* es el instrumento comunicativo de concordia empresarial, centro del cuerpo teórico emergente. Fin último de esta investigación, cuyos atributos multidimensionales incorporan el fomento a la calidad de vida laboral con felicidad organizacional, valora la fuerza humana socio productiva, ejecuta la formación y actualización del talento humano fundamentado en la matriz FODA, promueve la toma de decisiones asertivas y comparte estrategias motivacionales integrales. La concordia empresarial refleja su esencia en *Te saludo*, una frase que puede ser referida moviendo la mano hacia los lados o de manera verbal.

Figura 2: Concordia empresarial en la práctica.



En tal sentido, en PDVSA se debe asumir desafíos dirigidos a gestionar la concordia empresarial de cara a los nuevos escenarios humanos, sociales, políticos, productivos y comunitarios, dirigidos a repensar la realidad laboral constantemente. Partiendo de ello, los gerentes requieren apropiarse de una gestión del talento humano hacia la calidad de vida laboral, desde el concepto de concordia empresarial. Ello, tanto en ambientes rutinarios como de incertidumbre, donde prevalezca la condición humana y sus fuentes de motivación. Es forjar el camino

hacia la calidad de vida laboral promoviendo renovados sentires, haceres, el reconocimiento de medio y modos de convivencia en los escenarios de trabajo vinculados al humano mismo.

6. REFLEXIONES.

La concordia empresarial es la categoría central derivada de los hallazgos investigativos. Está impregnada de los valores, principios y cultura de PDVSA, consagrados ellos en la suprema felicidad de la clase obrera y del país. Posee todos los elementos de motivación, impulso y gestión del talento con calidad humana. Se concentra en apreciar el talento humano en todas sus dimensiones; desde el ser: reconocimiento la humanidad (actitud); desde el hacer: con el reconocimiento de sus potencialidades (aptitud) y desde el convivir con el valor de alcanzar y transformar su entorno, su empresa, su ecosistema laboral, espacio familiar a través de las acciones de cooperación, contribución e inspiración a sí mismo y al otro.

Adicionalmente, el centro del cuerpo teórico está en plena consonancia con las líneas estratégicas de gran relevancia, Plan Estratégico Socialista 2016-2025 de petróleos de Venezuela en PDVSA, planteado por el sector obrero, con el objetivo de impulsar el desarrollo y la transformación de esta empresa. A través de esta investigación se fracturó el esquema mental de que hablar de gestión del talento humano es únicamente salario, incentivos o bonos de producción. Aspectos importantes y necesarios, sin duda, más no exclusivos.

Era imperioso perforar y extraer las potencialidades de la esencia y sensibilidad humana, ver al otro como a ti mismo, con dignidad moral, física, feliz. Incluye, atender una demanda al unísono: la salud, en todas sus dimensiones. Es importante también cuidar la actualización y formación continua y permanente, el reconocimiento y respeto a los años de servicio, continuar con las promociones laborales, experiencia y saberes, decantados en concordancia empresarial.

En la práctica, la concordia empresarial es un saludo a la convivencia socio profesional en el contexto laboral. Resumible en: Te saludo, la cual es una frase representativa de la convicción y conducción de estados motivacionales generadores de reacciones bioquímicas de alta frecuencia, bienestar y optimismo, favorables al trabajo conjunto, desde la empatía, el respeto y la valoración del ser, cada ser humano de la familia PDVSA. Es considerar que a partir de la Concordia empresarial, se trasciende de la gestión de talento humano a la calidad de vida laboral.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abril Freire, M. C. (2018). *Procesos de Gestión del Talento Humano* (Universidad Técnica de ambato (Ed.); 1ra edición). Disponible: <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros/2019/diseprocgesttth.pdf> [Consulta: 2023, Febrero 20]
- Avila Forero, R. A. (2016) La economía petrolera en un mundo politizado y global. México y Colombia. Cuad. Econ. [online]. 2016, vol.35, n.69, pp.791-798. Epub July 17, 2016. ISSN 0121-4772. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722016000300791 [Consulta: 2023, Febrero 20]
- Comisión Internacional del Trabajo, CIT87 (1999) - Memoria del Director General - Trabajo decente. Memoria del director general a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860, Diciembre 30, 1999.
- Calderón H., G.; Álvarez G., C. M.; Naranjo V., J. C. (2006) Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración, vol. 19, núm. 32, julio-diciembre, 2006, pp. 225-254. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503210.pdf> [Consulta: 2023, Febrero 20]
- Chiavenato, I. (1994): Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Colombia. Editorial McGraw-Hill.
- _____, I. (2007), Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones. (8a ed.), México. McGraw Hill, Interamericana.
- _____, I.(2009), Gestión del Talento Humano. (3a ed.) México. McGraw Hill, Interamericana. Convención Colectiva de trabajo PDVSA petróleo, S.A. (2019-2021). Venezuela, PDVSA.
- Cuesta Santos (2017) Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoediciones. Disponible: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf> [Consulta: 2023, Febrero 20]
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables. Revista Científica Pensamiento y Gestión, 45, 58–81. Disponible: <https://doi.org/10.14482/PEGE.45.10617> [Consulta: 2023, Febrero 24]

Eraso, J. (2017) Humanizar las Empresas. *Empresarial & Laboral*. [Página Web].
Disponible:
<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/capacitacion/humanizar-empresas/>
[Consulta: 2023, Febrero 23]

Heidegger, M. (2005). Ser y tiempo. [Traducción de la versión alemana de 1972 por Jorge Eduardo Rivera]. Santiago de Chile: Universitaria.

Husserl, E. (1992). El artículo "fenomenología". En: *Invitación a la fenomenología*. [Documento en línea]. Disponible:
<http://www.posgrado.unam.mx/musica/lecturas/LecturalIntroduccionInvestigacionMusica/epistemologia/Husserl%20El-Articulo-Fenomenologia-de-La-Enciclopedia-Britanica.pdf> [Consulta: 2023, Febrero 28]

Jaume, L.; Roca, M.; Cuatrocchi, P. y Biglieri, J. (2019) Aportes a la axiología desde la psicología social. *Anuario de Investigaciones*, vol. XXVI, págs. 131-135. Universidad de Buenos Aires.

La Comunidad Petrolera. Empleos en la Industria Petrolera. Retrieved February 8, 2022.
Disponible: from <https://lacomunidadpetrolera.com/2017/04/empleos-industria-petrolera.html> [Consulta: 2023, Febrero 20]

Ley del Plan de la Patria 2019-2025 (2019) *Hacia la prosperidad económica. Tercer plan socialista de desarrollo económico y social de la nación (2019-2025)*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.446, Extraordinario de fecha 8 de abril de 2019.. Disponible: http://certificadogaceta.imprentanacional.gob.ve/cgi-win/be_alex.cgi?Acceso=T028700028438/0&Nombrebd=spgoin&Sesion=594902953&SFmt=Movil [Consulta: 2023, Febrero 20]

Ministerio del Petróleo (MinPet, 2020) Fuerza laboral petrolera, gasífera y petroquímica trabaja para garantizar el bienestar del pueblo venezolano. MinPet 14 de Enero 2020.
Disponible: <http://www.minpet.gob.ve/index.php/es-es/comunicaciones/noticias-comunicaciones/49-noticias-del-ano-2020/1192-fuerza-laboral-petrolera-gasifera-y-petroquimica-trabaja-para-garantizar-el-bienestar-del-pueblo-venezolano-2> [Consulta: 2023, Febrero 28]

Moreno Briceño, F. & Godoy, E. (2012) El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Revista Daena: International Journal of Good Conscience*, Volumen 7, Número 1, 1 Páginas 57-67. Disponible: https://scholar.google.co.ve/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=2Gx-wPcAAAAJ&citation_for_view=2Gx-wPcAAAAJ:UeHWp8X0CEIC [Consulta: 2023, Febrero 21]

Naciones Unidas & Comisión Económica para América Latina, ONU-CEPAL. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América*

Latina. Disponible:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
[Consulta: 2023, Febrero 24]

Plan Estratégico Socialista de PDVSA 2016-2026 (2016). Profundizando la transformación de PDVSA hacia una Corporación Socialista. Disponible: <http://www.pdvsa.com/images/pdf/pes.pdf> [Consulta: 2023, Febrero 28] Venezuela: PDVSA

Posada Calle, D. (2017) Política petrolera en América Latina. Casos: Colombia, México, Brasil y Ecuador. Disponible: <https://crudotransparente.com/2017/09/29/politica-petrolera-en-america-latina-casos-colombia-mexico-brasil-y-ecuador/> [Consulta: 2023, Febrero 25]

Ramírez, R. (4 de marzo de 2011) Venezuela: ¿hacia dónde va Pdvsa?. BBC Mundo, Caracas. Disponible: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2011/03/110303_venezuela_situacion_pdvsa_jrg
Consulta: 2023, Febrero 25]

Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M, (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176. Disponible: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167> [Consulta: 2023, Febrero 22]

Sierra, I. (2022) Calidad de vida laboral, un acercamiento conceptual vivencial. *Revista arbitrada del CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquisimeto - Venezuela)* ISSN: 2244-8330 Número 58 noviembre-diciembre 2022 [páginas 142- 155]. Disponible: <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/10/Ed.58-142-155-Sierra-Inara.pdf> [Consulta: 2023, Febrero 25]