RESIGNIFICACIÓN DE LA GERENCIA DESDE LA ECLECTICA HUMANISTA.

CASO: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE REFINACIÓN PARAGUANÁ CRP

AUTORA:

MSC. ANGÉLICA MARÍA SALAZAR RODRÍGUEZ

RESUMEN

En referencia a la resignificación de la gerencia desde la ecléctica humanista se indagó, planteó y precisó una estrategia ideada para reconstruir y transformar las praxis de la gestión administrativa, directiva y de personal desde la gerencia, considerando el transitar del contexto laboral de hoy día que trasciende más allá del logro de los objetivos. Es así que se busca poner a prueba las competencias y experiencias de los gerentes por medio de la resignificación de su esencia a través de los hallazgos obtenidos en las entrevistas constructivas realizadas a los informantes claves - líderes y gerentes del Centro de Refinación Paraguaná CRP en su contexto laboral, para así argumentar los sustentos teóricos esenciales que avalan la resignificación. Para ello se plantea un proceso estratégico, no de acciones directas, sino de camino verdadero que busca potenciar las habilidades y conocimientos de las personas y organizaciones, para lograr la comprensión y por ende la transformación de la praxis gerencial.

Palabras claves: Resignificación; praxis relaciones humanas; transformación gerencial.

ABSTRACT

In reference to the resignification of management from the humanistic eclectic, a strategy designed to reconstruct and transform the praxis of administrative, directive and personnel management from management was investigated, proposed and specified, considering the transition of today's work context that

transcends beyond the achievement of objectives. Thus, we seek to test the competencies and experiences of the managers through the resignification of their essence through the findings obtained in the constructive interviews carried out with the key informants - leaders and managers of the Paraguaná CRP Refining Center in their work context, in order to argue the essential theoretical foundations that support resignification. To achieve this, a strategic process is proposed, not of direct actions, but of a true path that seeks to enhance the skills and knowledge of people and organizations, to achieve understanding and therefore the transformation of management praxis.

Keywords: Resignification; praxis human relations; management transformation.

INTRODUCCIÓN

La percepción de estudiar la gerencia desde una postura ecléctica humanista es realce para mejorar la gestión organizacional la cual se ha visto afectada por las contradicciones existentes en la praxis de las relaciones humanas a nivel mundial. Muchas han sido las perspectivas desde las cuales se ha analizado, destacando su carácter integrativo y participativo, dinámico e innovador; sin embargo aún queda mucho por decir.

La gestión organizacional depende de los objetivos y valores del personal; es por ello que algunas de las organizaciones que conforman la industria petrolera venezolana han resultado en un gran desequilibrio conforme a los nuevos tiempos, razón por la cual además de comprender esta realidad se busca resignificarla desde un enfoque integral y humanista, considerando la relevancia que tiene para el manejo adecuado de esta industria en cuanto al modelo psicosocial y laboral.

Los cambios y restructuración de las organizaciones por parte del ser humano se han dado durante siglos, tal gestión es evidente en retrospectiva al referir ciertas proezas de la humanidad como el levantamiento de las pirámides de Egipto y el Taj Mahal, sin dejar atrás la revolución industrial como pieza elemental en las primeras concepciones de gerencia y su gestión. Resulta claro que el ser humano ha sido siempre responsable de dirigir y administrar el recurso humano, el cual se evidencia en la gerencia como la habilidad de dirigir al máximo el desarrollo del talento humano y de los recursos disponibles.

En Venezuela gerenciar una organización conlleva a múltiples elementos que influyen en la praxis gerencial, los cuales según indica Fontodrona, J. & Sison, (2017) están vinculados con elementos externos e internos (políticas de gobierno, competencia, economía, contexto, clientes / Gestión, mano de obra, maquinaria, materiales, capital, cultura) cuya clasificación permite definir de mejor manera las actuaciones y procedimientos a emplear para mejorar los resultados productivos de la organización, así como propiciar un ambiente de trabajo sano, para el desarrollo y buen manejo del personal.

Los cambios requeridos para transformar la gerencia desde una postura ecléctica humanista demandan desde la óptica actual un proceso de resignificación que involucre una caracterización global

entre la gerencia, las personas y el contexto laboral. En este artículo el referente teórico práctico proviene de entrevistas constructivas, donde por medio del eclecticismo, esta técnica representa la obtención de múltiples opiniones que servirán de complemento para el diseño de estrategias que mejoren la praxis de las relaciones humanas.

Por esta razón, la gerencia debe tener claro el gradual entorno de la organización para comprender con éxito las bases futuras, las cuales deben conocer no solo la transformación de las características de los elementos externos que exigen los nuevos tiempos laborales, sino también los elementos internos que deben ser considerados para tal fin, en una expresión "resignificación", que según Cáceres, (2020), enmarca un proceso estratégico que se abre camino como una verdadera revolución que busca potenciar las habilidades y el conocimiento de las personas y las organizaciones. Al igual que la "Gerencia", que comprende las actividades y procesos desarrollados para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos, con el propósito de alcanzar sus objetivos y metas. Alles, (2006)

Esa resignificación es posible alcanzarla por medio de la determinación de experiencias con el propósito de reforzar la transformación de la gestión organizacional y del conocimiento en resultados más efectivos y humanos, donde a partir de la revisión del conocimiento y experiencias del deber ser de la gestión organizacional y como el personal lo visualiza, se promueva una nueva visión conceptual conforme a las ideas y opiniones de los informantes claves, las cuales contextualizan la realidad actual de las organizaciones que conforman la Gerencia de Recursos Humanos del Centro de Refinación Paraguaná (RRHH del CRP).

Es de resaltar que la gerencia en todos sus niveles es esencial para asegurar la coordinación de trabajos individuales con vistas al cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo cual trasciende desde que los seres humanos comenzaron a ser parte de ella para alcanzar metas y objetivos no posibles de manera particular. Es así que conforme cambia el contexto, las organizaciones también deben transformarse abriendo camino a una adaptación satisfactoria, donde la gerencia a través de un análisis profundo del contexto actual, tomé las decisiones más favorables para determinar el futuro de la organización en base a su

resignificación, considerando los elementos que pudiesen estar descritos en esta investigación o aquellos provenientes del contexto en estudio.

Incluso, es costumbre que las organizaciones hayan sido dirigidas por los administradores sin tomar en cuenta la importancia que recae en el ser humano, del cual se ha dejado de lado su parte humana y complejidad que lo hace único, pasando a ser visto solo como un recurso. El principal aliciente del ser humano es el reconocimiento, el cual puede lograrse en el contexto laboral siempre que las organizaciones sean dirigidas por gerentes preocupados de la importancia que estos representan. En contraste, la función de los administradores sobresale en el interés de lograr los objetivos organizacionales y el insuficiente apoyo para el desarrollo personal de los empleados.

En tal sentido, es la oportunidad de cuestionar el verdadero papel como directores en las organizaciones y de preparar a los futuros gerentes administradores para la restitución de la importancia del ser humano en el contexto laboral, posición que implica según Alles (2008) un constante esfuerzo para que las personas tengan mejores relaciones entre sí, es decir, propicien buenas relaciones humanas; parafraseando a Soria, (2018), se trata de un factor muy importante dentro de la organización para lograr alcanzar el éxito global. Para ello es necesario que se cuente con directivos capaces de adaptarse al contexto laboral actual y de gestionar correctamente la transformación de su personal, pues no se trata solo de llevarse bien con los demás, sino de un aspecto que vaya más allá donde la gerencia es responsable.

Es propicio resaltar que el gerente venezolano transita actualmente en un ambiente organizacional cambiante que exige directivos integrales que consideren todos los ángulos de la organización; es así que su éxito debe basarse en una gestión global para poder identificar, considerar y reflexionar sobre los elementos que deben ser resignificados para el aprovechamiento de las potencialidades, habilidades y valores que posee y desempeña cada empleado en sus funciones (gerencia significativa Mejía, (2012)), de allí que según comenta Maqueda (1992): "… un buen gerente, debe monitorear su ambiente interno y externo y aprovechar las fortalezas y oportunidades para llevar a cabo su gestión con eficacia…"

En referencia, la situación que atraviesa hoy día Venezuela sin reparo pone a prueba las competencias y experiencias de los gerentes, lo cual evidencia la importancia de resignificar su esencia en este estudio por medio de los hallazgos obtenidos en las entrevistas constructivas realizadas a los informantes claves - líderes y gerentes del CRP en su contexto laboral, quienes estuvieron dispuestos a analizar el tema central sobre la Resignificación de la Gerencia y el Mejoramiento de la Praxis de las Relaciones Humanas en las Organizaciones.

Al respecto, se consideró para ello información introductoria al tema central para una mejor comprensión de las interrogantes planteadas, siendo estas teorías puntualmente definidas previamente (resignificación, gerencia, gerencia significativa, relaciones humanas), tomando en cuenta además que el término "Resignificación Gerencial" no existe actualmente, por lo que las opiniones e ideas recabadas servirán de sustento en un nuevo contexto futuro para establecer las premisas de su concepción.

En este sentido, el problema de la investigación se orientó en torno a las principales interrogantes planteadas: ¿Cómo cree que la resignificación aplicada a la gerencia pueda transformar la práctica de las relaciones humanas en las organizaciones? y ¿Cuáles considera serían las implicaciones de estos cambios en el entorno laboral?

Así como en las interrogantes complementarias surgidas durante el proceso de interacción: ¿Considera entonces que la resignificación gerencial puede representar un nuevo método de gestión en esta nueva realidad laboral? ¿Qué consecuencias positivas generaría? ¿Considera que la resignificación permitirí¬a el desarrollo tanto técnico y humano en la organización?

REFERENTES TEORICOS

Este apartado enmarca las bases teóricas como el pilar que permite el conocimiento a cabalidad de toda la teoría y términos mencionados a través de la investigación. Ellas constituyen una recopilación de conceptos y postulados, que permitirán hacer contrastaciones basadas en la credibilidad de los autores consultados. De acuerdo a esto y para efecto de la presente investigación se seleccionaron ocho (8) términos básicos sobre la temática en cuestión, tomando en cuenta autores, años y vinculación

con el presente estudio, así como los aportes, ideas y reflexiones obtenidas de los hallazgos obtenidos en las entrevistas constructivas realizadas a los informantes claves - líderes y gerentes del Centro de Refinación Paraguaná CRP en su contexto laboral. De la revisión bibliográfica efectuada sobre las dimensiones Gerencia y Relaciones Humanas, se tienen:

Resignificación

La "Resignificacion" se basa fundamentalmente en un proceso de reflexión real y significativo que se abre camino como una verdadera revolución que busca potenciar las habilidades, el conocimiento de las personas y las organizaciones. Cáceres, (2020).

Gerencia Significativa

Por su parte la "Gerencia Significativa" enmarca un proceso estratégico que se activa con la finalidad de aprovechar las potencialidades, habilidades y valores de cada empleado para hacerlo productivo, lo cual converge en la triada: gerente/empleado/ambiente laboral. Mejía, (2012).

Gerencia

En tanto, la "Gerencia", comprende las actividades y procesos desarrollados para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización, con el propósito de alcanzar sus objetivos y metas. Alles, (2006). Asimismo, según Velásquez, (2017) es el arte de organizar, planificar, dirigir, supervisar y ejecutar de manera sistemática, una serie de tareas para cumplir los propósitos empresariales, en conjunto con el personal que labora en la organización. Se define como arte, porque cada gerente lleva las riendas de la organización dependiendo de los fines para cual fue creada, por ello, cada empresa está sometida a situaciones particulares inherentes a las funciones que de ella se desprenden.

Relaciones Humanas

Las "Relaciones Humanas" implican un esfuerzo constante para que las personas entablen mejores relaciones entre sí. No tratándose solo de llevarse bien con los demás, sino que es un aspecto muy importante dentro de las organizaciones que va más allá. Alles, (2008).

Sistemas Estratégicos

Según Laudon y Jane P. Laudon, (2020) que define SIE a aquellos "sistemas de cómputo a cualquier nivel que cambian metas, operaciones, productos, servicios o relaciones con el entorno que ayudan a la empresa a obtener una ventaja competitiva". Los sistemas aportan, en realidad, un atributo especial a la toma de decisiones, estando diseñados y desarrollados claramente para la gerencia.

Organización

Conforme refiere Alles, (2017) la organización es aquella que para poder crecer y desarrollarse debe disponer de un enfoque que le permita adaptar sus comportamientos y cultura, en forma simultánea con sus actividades operativas.

Praxis

Esta enmarca una práctica que aspira a mejorar radicalmente una sociedad: tiene un carácter futurista; trabaja en favor de un mejor porvenir humano. Para Marx la praxis es la actividad humana fundamental, es lo que define al hombre como tal y por la cual el hombre produce la realidad histórica y se produce a sí mismo. Se parte de un conocimiento de la realidad, de una crítica respecto a la misma, y de un proyecto que orienta la acción para su transformación.

Industria

Representa el cconjunto de actividades humanas capaces de transformar la materia prima en productos, a través de la realización de un trabajo mediante herramientas o maquinaria, recursos humanos y el consumo de energía.

Ahora bien, una vez consideradas las categorías destacadas en la información previa, y tomando en cuenta que el término "Resignificación Gerencial" no existe actualmente, lo planteado por cada informante servirán de sustento para establecer las premisas de su concepción, ya que estos aportes provienen de la experiencia, valores, conocimientos y habilidades que forman parte de las personas y organizaciones que conforman la gerencia de recursos humanas del CRP.

METODO

En el siguiente apartado se describen lo concerniente al Marco

Metodológico en este sentido, entre los aspectos acá desarrollados se encuentran el tipo, diseño, población, validación, confiabilidad, técnicas e instrumentos de recolección, técnica para el procesamiento de los datos de interés investigativo, esto le brinda al lector la oportunidad de conocer el método utilizado para el análisis científico de la investigación acá desarrollada.

La investigación se enmarca en una perspectiva cualitativa, las cuales estudian la realidad en su contexto natural tal cual sucede, en la búsqueda de intentar interpretar los fenómenos conforme a los significados concebidos por las personas inmersas en ellos. Carrasquilla (2005), afirma que este tipo de investigación arroja datos descriptivos provenientes de las mismas palabras escritas o narradas por las personas, se da en contextos naturales desde una visión global. La intención recae en explicar un fenómeno de estudio en su propio contexto, tomando para ello los hallazgos obtenidos en las entrevistas constructivas realizadas a los informantes claves - líderes y gerentes del Centro de Refinación Paraguaná CRP en su contexto laboral.

DISEÑO

En la puesta en marcha de la realización de entrevistas constructivas a los informantes claves - líderes y gerentes del Centro de Refinación Paraguaná CRP, se consideró el método de la teoría fundamentada como método cualitativo de investigación, estrategia utilizada para la comparación constante de los datos recabados para obtener categorías que dan paso a la construcción de teoría. Este proceso comprende la selección sistemática y el estudio contrastado por los autores Strauss y Corbin, (2002), de allí que la recolección de los datos se dio bajo la codificación abierta, axial y selectiva.

TECNICA

En cuanto a las técnicas e instrumentos considerados para la obtención de los datos suministrados por los informantes, se consideró la entrevista no estructurada por permitir la interacción directa entrevistado entrevistador, lo que da lugar al tipo de preguntas. Según Arias (2006) en esta modalidad se denomina entrevista no estructura o entrevista informal, en la que no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente. En la presente investigación se utilizó para

recabar ideas y opiniones en cuanto a la resignificación de la gerencia para mejorar la praxis de las relaciones humanas en el CRP.

INFORMANTES CLAVES

En el contexto de la metodología la selección de los informantes claves fue esencial para el hallazgo de los datos. Estos representan las personas que fungen como fuentes directas de información. Para Taylor, (1996) Son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios. En esta investigación estuvieron representados por cuatro (04) gerentes de la Gerencia de Recursos Humanos del CRP.

Hallazgos

Codificación Abierta

En el acercamiento inicial por medio de la codificación abierta, el cual enmarca un proceso analítico para identificar conceptos y descubrir en los datos sus propiedades y dimensiones. Strauss y Corbin, (2002).

Por lo que a partir de este sustento y de la propuesta de resignificación presentada se obtuvieron las categorías por medio de la contrastación de la información suministrada por los informantes claves, en relación a las acciones necesarias y adaptables en el contexto laboral estudiado para resignificar la gerencia y mejorar la praxis de las relaciones humanas en el CRP.

En general, al analizar los datos y hallazgos emergieron dieciséis (16) dimensiones: Promoción de una nueva visión de "Gerencia Resignificativa" Dirección estratégica, Liderazgo direccional, Trabajo en equipo, Transformación del Talento Humano, Transformación de las Relaciones Humanas, Mejores prácticas gerenciales y del recurso humano, Gestión renovada e innovadora, Toma de Decisiones, Resistencia al cambio, Motivación, Comunicación, Cultura, Compromiso , Desarrollo de competencias y Corresponsabilidad Laboral.

Posteriormente estas dimensiones se redujeron a tres (03) categorías que esbozan la codificación axial, estas son: Promoción de una nueva visión de "Gerencia Resignificativa", Transformación de las Relaciones Humanas y Mejores prácticas gerenciales y del recurso humano

Codificación Axial

Según Strauss y Corbin (2002) consiste en relacionar las categorías a subcategorías. De allí se procedió a integrar y clasificar la información clave recabada en la codificación abierta, dando paso a la relación entre las categorías, dimensiones, contextos, acciones y estrategias. A continuación se anexan matrices con la interacción de la información precisada en las interrogantes planteadas en las entrevistas.

Tabla 1. Matriz de información y Triangulación

Pregunta	Inform. 1	Inform. 2	Inform. 3	Inform. 4	Triangulación / Análisis	Subcategoría	Categoría
Pregunta principal: ¿Como cree que la resignificación aplicada a la gerencia puede transformar la práctica de las relaciones humanas en las organizaciones y cuáles serían las implicaciones de estos cambios en el entorno laboral?	Un equipo gerencial con el sentido de resignificación permitirá que los miembros los participen, opinen y aporten sus conocimientos y experiencias, y así obtener un estudio de la situación que amerita. Además, un sabroso de corresponsabilidad en la toma de decisiones. A través de la participación, mayor compromiso y mayor cohesión del equipo.	En mi opinión, la resignificación desde ser aplicada a la gerencia y para transformar las relaciones en humanas en todas las organizaciones, trae consigo nuevos términos, los tiempos cambiantes y a la tecnología y los avanzada de la información, el recurso humano deben ser lo más importante. La Gerencia tiene que ver mucho con las mejores prácticas a nivel nacional e internacional que traigan como beneficio de la organización y de los recursos humanos, en todo la industria petrolera que aplique nuevos términos que impacten positivamente su gestión en todos los sentidos.	Las exigencias modernas definitivamente demandan organizaciones que sepan responder de manera oportuna a los cambios; ya no se trata solo de ser competitivos, determinadas áreas de una industria, sino que deben ser entidades integrales que tengan como confluir insular y nueva comunicacionalmente a nuevos términos para ser y hacia donde deben llevar a la empresa. Es una reflexión que se debe hacer en todos los niveles, lo más importante, lo social ha tomado una importancia para las organizaciones. Se debe comenzar con el direccionamiento, reflexionar hacia donde queremos que vaya la empresa), y desde las bases comprender que lo "gerencial" ha perdido vigencia, por lo que este nuevo "revolucion digital" conlleva nuevas formas hacer las cosas	En la Reflexión y Resignificación aplicada la industria debe actuar definiendo el motivo de transformación, de manera creativa, para que sea aceptado, lo cual conlleva a comunicación, cultura y enamorar al trabajador. De allá parte que el gerencia pueda desarrollar competencias desde un ámbito "técnico y humano". La gerencia debe ser y hacia los empleados a lograr metas, que si bien es vital para el crecimiento de la empresa, no es lo único importante, lo social ha tomado una importancia para las organizaciones. Se debe comenzar con el direccionamiento, reflexionar hacia donde queremos que vaya la empresa), y desde las bases comprender que lo "gerencial" ha perdido vigencia, por lo que este nuevo "revolucion digital" conlleva nuevas formas hacer las cosas	El **Informante 1,** manifiesta que para hacer posible la resignificación aplicada a la gerencia y para transformar las relaciones humanas en las organizaciones, se debe tomar acciones que la promuevan como una nueva forma de gerenciar, considerando la divulgación y sensibilización del mismo a todos los niveles de la organización, la acción que sería satisfactoria ya que su comprensión y aceptación facilitaría la puesta en práctica con resultados estadísticos y la ejecución de resultados a corto plazo.	Toma de Decisiones Compromiso Resistencia al Cambio Desarrollo de competencias Corresponsabilidad Laboral	Resignificar •Nueva visión gerencial. Mejores Prácticas Gerenciales (plan de trabajo y estructuración)

Fuente: Moderador MS.c A. Salazar.
Entrevista para analizar la resignificación de la gerencia y mejores prácticas de las relaciones humanas.

Tabla 2. Matriz de información y Triangulación

Pregunta	Inform. 1	Inform. 2	Inform. 3	Inform. 4	Triangulación / Análisis	Subcategoría	Categoría
Sub pregunta: 2. ¿Cree que es viable la socialización de una gerencia resignificativa en la industria petrolera y cuáles considera que pueden ser algunas las acciones para socializarla?	Si, para hacer posible la gerencia resignificativa deben tomarse acciones que permitan y promuevan esta nueva visión, como el modelo gerencial de transformación permita que la información sea divulgada todos los sentidos y la toma de decisiones no sean impuestas, sino comprartidas. Estas acciones pueden ser: Divulgación del enfoque y sus bondades, Sensibilización a todos los niveles, Implementación con registro (auditoria un piloto para resultados por un periodo de prueba y Corrección de desviaciones.	Estoy totalmente de acuerdo.	Comparto las opiniones dadas.	Aprueba la opinión del participante	**El Informante 1,** manifiesta que para hacer posible la resignificación aplicada a la gerencia y para transformar las relaciones humanas en las organizaciones, se debe tomar acciones que la promuevan como una nueva forma de gerenciar, considerando la divulgación y sensibilización del mismo a todos los niveles de la organización, la acción que sería satisfactoria ya que su comprensión y aceptación facilitaría la puesta en práctica con resultados estadísticos y la ejecución de resultados a corto plazo.	Motivación Comunicación Cultura Resistencia al cambio Toma de Decisiones Compromiso Resistencia al Cambio Desarrollo de competencias Corresponsabilidad Laboral	Resignificar Nueva visión gerencial.

Fuente: Moderador MS.c A. Salazar.
Entrevista para analizar la resignificación de la gerencia y mejores prácticas de las relaciones humanas.

Tabla 3. Matriz de información y Triangulación

Pregunta	Inform. 1	Informante 2	Inform. 3	Inform. 4	Triangulación / Análisis	Subcategoría	Categoría
Sub pregunta: 3. ¿Considera que la resignificación gerencial puede transformar un nuevo método de gestión en esta nueva realidad laboral y que consecuencias positivas generaría?	Aprueba la opinión del participante	Si, la gerencia debe abrirse a los cambios que vayan a favorecer la gestión, no es cuestión de modalidad sino de necesidad. Las consecuencias que pudiera generar es en primer lugar "resistencia al cambio" pero al comprobar que puede ayudar a una mejor gestión de la empresa a nivel interno y externo de seguro la aceptarían. Las consecuencias positivas serían una gestión renovada e innovadora en todos los sentidos sin perder su visión y misión.	Aprueba la opinión del participante	Aprueba la opinión del participante	**El informante 2,** comparte que implementar una nueva visión no es cuestión de moda sino de necesidad, lo cual es acertado, ya que a pesar de que es normal resistirse a lo nuevo, es necesario renovar la gestión organizacional en la búsqueda de potenciar habilidades y el conocimiento de las personas y las organizaciones para mejorar la relación laboral.	Resistencia al Cambio. Motivación	Resignificar Nueva visión gerencial. Relaciones Humanas
Sub pregunta: 4. ¿Considera que la resignificación gerencial permitiría el desarrollo tanto técnico y humano en la organización y cómo lo haría?	Aprueba la opinión del participante	Comparto las opiniones dadas.	Efectivamente, creo que es una manera de ganar equilibrio en la toma de decisiones, pensando que esa orientación solo a lo técnico no es perdurable en el tiempo. El primer paso sería que la gerencia entienda que esa combinación de elementos es la vía para un logro mas eficiente de objetivos, ya que permitirá identificar las necesidades de los clientes internos y externos; para luego educar a los empleados que adquirir competencias en ambos aspectos les permitirá como individuos crecer. Considero que es una visión bastante compartida, y si consideramos la relevancia de la industria petrolera para nuestra nación, entonces el tema se hace muchísimo mas importante.	Aprueba la opinión del participante	**El informante 3,** considera que la resignificación transformaría tanto lo técnico como lo humano, por lo que la gerencia debe evidenciar que es un proceso que dará significancia a las habilidades y potencialidades que existen en la organización, en este sentido, este proceso de transformación permitirá aprovechar estas habilidades, valores y potencialidades para hacer mas productivo al trabajador.	Toma de decisiones Compromiso	Relaciones Humanas

Fuente: Moderador MS.c A. Salazar.
Entrevista para analizar la resignificación de la gerencia y mejores prácticas de las relaciones humanas.

Codificación Selectiva

Según Strauss y Corbin (2002), la última fase se denomina codificación selectiva la cual consiste en integrar y definir las categorías, destacando para ella la categoría central sobre la cual se sustenta la investigación, la cual en este caso es la resignificación de la gerencia para las mejores prácticas de las Relaciones Humanas en las Organizaciones. A continuación se presenta la matriz que representa el análisis de la información.

Tabla 4. Análisis de la información recabada

Triangulación
(Encarar la información)

*Color de Pregunta y Sub preguntas: Morado
*Color de Respuesta: Participante 1: Verde, Participante 2: Azul, Participante 3: Rojo, Participante 4: Fucsia

Contrastación
(Cotejar con teoría existente)

Escenarios	*Categoría	Análisis de la información	Contraste con la Teoría
Contexto Laboral Gerencia de Recursos Humanos Centro de Refinación Paraguaná (CRP) **Preguntas y Sub. Preguntas:** 1. A saber. ¿La resignificación aplicada a la gerencia puede transformar la práctica de las relaciones humanas en las organizaciones y cuáles serían las implicaciones a nivel laboral? 2 y 3. ¿Puede la resignificación gerencial representar un nuevo método de gestión en la nueva realidad laboral y que consecuencias positivas generaría? 4. ¿Considera que la resignificación permitiría el desarrollo tanto técnico y humano en la organización y cómo lo haría?	•Promoción de una nueva visión.* Gerencia Resignificativa* (adaptable). •Dirección estratégica. (adaptable) •Liderazgo direccional. (adaptable) •Trabajo en equipo. (Necesario) • Transformación del Talento Humano. (Necesario) •Transformación de las Relaciones Humanas. (Necesario) •Mejores prácticas gerenciales y del recurso humano. (adaptable y Necesario) •Gestión renovada e innovadora. (adaptable y Necesario) •Toma de decisiones. •Resistencia al cambio	Considerando lo planteado por los cuatro participantes informantes, es posible discurrir que la transformación de la gerencia desde la resignificación es esencial, adaptable y necesario para establecer una gestión organizacional renovada e innovadora, lo cual es fundamental para fomentar las buenas prácticas para un ambiente de trabajo sano y para el desarrollo y buen manejo de las relaciones humanas. No obstante, el investigador considera que es necesario que en contexto laboral de la Gerencia de Recursos Humanos del CRP se establezcan acciones para divulgar y sensibilizar a todos los niveles sobre el proceso de reflexión que representa resignificar la gerencia, de tal forma que en la practica a corto plazo se puedan ver los resultados, hacer la correcciones necesarias y afirmar con resultados reales sus bondades. Para ello la dirección y el liderazgo juegan un papel fundamental, ya que son ellos los que deben transformar su acción y gestión para luego transformar al equipo de trabajo. De igual modo, el investigador considera que entre los posibles obstáculos para lograr aplicar el proceso de resignificación en la gerencia es la toma de decisiones y la resistencia al cambio (gerente – personal), por lo que al respecto los cuatro informantes armonizan en que para superarlos se debe gerenciar con sentido reflexivo y significativo, fomentando la motivación, comunicación, participación y el sentido de corresponsabilidad en la toma de decisiones, haciendo ver las bondades de aceptar e implementar este proceso, para promover el compromiso laboral.	La "Resignificacion" se basa fundamentalmente en un proceso de reflexión real y significativo que es, ante todo, camino donde verdaderamente resolución de problemas, trabajo en equipo, adaptable y necesario para establecer una gestión organizacional renovada e innovadora. Cabrera, (2008). Por su parte, la "Gerencia Significativa" enmarca un proceso estratégicos que se activa con la finalidad de aprovechar las potencialidades, habilidades y valores de las personas para hacerlo productivo lo cual interviene en la triada gerente/empleado/ambiente laboral. Mejia, (2012). En tanto, la "Gerencia" comprende las actividades y procesos desarrollados para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización, con el propósito de alcanzar objetivos y metas. Alles, (2006). Finalmente las "Relaciones Humanas" son el conjunto de interacciones que tienen las personas entre si, mediante relaciones de ambas si, no trabajando solo de levarse bien con los demás, sino que es un aspecto muy importante dentro de las organizaciones que va mas alla. Alles, (2006). Ahora bien, una vez consideradas las categorías destacadas en la información recaba y tomando en cuenta que el término "Resignificación Gerencial" no existe actualmente, lo planteado por cada participante, así como lo que se pretende establecer las premisas de su concepción, ya que estos aportes provienen de la experiencia laboral, conocimiento y habilidades, lo cual enriquecerán a las personas y organizaciones que conforman la gerencia de recursos humanas del CRP.

Fuente: Moderador MS.c A. Salazar.
Entrevista para analizar la resignificación de la gerencia y mejores prácticas de las relaciones humanas.

RESULTADOS

Los planteamientos previos quedan avalados por los informantes claves, quienes a partir de las entrevistas aplicadas evidenciaron que el personal directivo y gerencial del contexto laboral estudiado requiere fortalecer las habilidades (conocimientos) para el manejo efectivo del desequilibrio de la gestión organizacional existente, así como el manejo de las relaciones humanas y el desapego de los valores organizacionales, ya que los resultados señalan una evidente inclinación hacia el descuido de las acciones humanas en las organizaciones debido a desactualizadas prácticas gerenciales, además de la incomprensión y limitaciones de las nuevas formas de gestionar las relaciones humanas; lo cual ha originado la desorientación de la praxis gerencial conforme a las reflexiones de la realidad laboral.

De igual forma demuestran que el problema planteado demanda un proceso de reflexión real y significativo que reestablezca la gestión efectiva conforme a los nuevos tiempos del contexto laboral, tal como lo enmarca la resignificación, ya que el predominio de las viejas políticas ha limitado la transformación de la gestión organizacional debido a que el centro de atención eran los resultados y no el reconocimiento del valor humano; en definitiva la comprensión de esa realidad desde un enfoque integral humanista, abrirá el camino para potenciar las habilidades existentes en el personal de la Gerencia de RRHH CRP y fomentar las buenas prácticas en cuanto a un ambiente de trabajo sano, desarrollo y buen manejo de las relaciones humanas.

A partir de la triangulación de la información recabada en los planteamientos realizados en las entrevistas se precisó lo antes descrito, por lo que es indispensable a continuación describir las reflexiones en detalle sobre las ideas y opiniones propuestas que contrastan las teorías referenciales del contexto de estudio y las interrogantes planteadas. De allí que los informantes concuerdan en que la transformación de la gerencia desde la resignificación es esencial, adaptable y necesario para establecer una gestión organizacional renovada e innovadora, lo cual es fundamental para fomentar las buenas prácticas laborales.

No obstante, el investigador considera que es necesario que en el contexto laboral se establezcan

acciones para divulgar y sensibilizar a todos los niveles sobre el proceso de reflexión que representa resignificar la gerencia, de tal forma que en la práctica a corto plazo se puedan ver los resultados, hacer las correcciones necesarias y afirmar con efectos reales sus bondades. Para ello la dirección y el liderazgo juegan un papel fundamental, ya que son ellos los que deben transformar su acción y gestión para luego transformar al equipo de trabajo.

De igual modo, se considera que entre los posibles obstáculos para lograr aplicar el proceso de resignificación en la gerencia se destaca la toma de decisiones y la resistencia al cambio (gerente – personal), por lo que al respecto los informantes armonizan en que para superarlos se debe gerenciar con sentido reflexivo y significativo, fomentando la motivación, comunicación, participación y el sentido de corresponsabilidad en la toma de decisiones, haciendo ver las bondades de aceptar e implementar este proceso, para promover el compromiso laboral.

DISCUSIÓN

Ahora bien, una vez consideradas las teorías destacadas en la información previa, y tomando en cuenta que el término "Resignificación Gerencial" no existe actualmente, lo planteado por cada informante servirán de sustento para establecer las premisas de su concepción futura, ya que estos aportes provienen de la experiencia, valores, conocimientos y habilidades que forman parte de las personas y organizaciones que conforman la Gerencia de RRHH del CRP.

De esta manera, esta investigación parte de una reflexión real y significativa respaldada por el análisis crítico constructivo de un moderno proceso estratégico fundamentado en dos aspectos, el primero, la gerencia significativa, teoría que se aviva para hacer de provecho los valores presentes en la organización; es decir coordinar las potencialidades, habilidades y valores existentes en los empleados para promover un buen ambiente laboral. Segundo, la resignificación, proceso significativo que busca potenciar esos valores ya existentes, incorporando nuevos elementos o cambiándolos por completo a partir de una reflexión real.

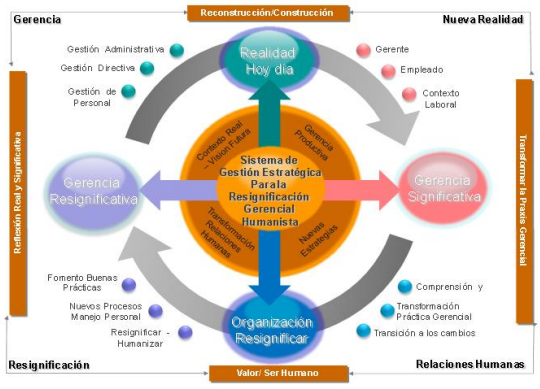
En absoluto, la gerencia no debe dirigirse desde la autoridad obsoleta, jerárquica e imparcial desempeñada a favor particular, sino desde una dirección integral que en correspondencia favorezca

la transformación como un mismo proceso de resignificación. Este actual estilo de gerencia persigue una moderna dirección en términos generales, que en su máximo estilo, sus márgenes correspondan con los de la humanidad en una nueva etapa donde predomine las relaciones humanas, ya no desde lo individual, si no desde lo colectivo.

La propuesta de resignificación presentada a partir de la validación hecha, se construyó y desarrolló en base a las categorías obtenidas por medio de la contrastación de la información suministrada por los informantes claves, en relación a las acciones necesarias y adaptables en el contexto laboral estudiado para resignificar la gerencia y mejorar la praxis de las relaciones humanas en el CRP, siendo estas: Promoción de una nueva visión "Gerencia Resignificativa" (adaptable), Dirección estratégica (adaptable), Liderazgo direccional (adaptable), Trabajo en equipo (Necesario), Transformación del Talento Humano (Necesario), Transformación de las Relaciones Humanas (Necesario), Mejores prácticas gerenciales y del recurso humano (adaptable y Necesario), Gestión renovada e innovadora (adaptable y Necesario), Toma de Decisiones y Resistencia al cambio (adaptable y Necesario).

De este proceso investigativo se diseñó un modelo para actuar entre la gerencia, las relaciones humanas y el contexto laboral, como referencia para avanzar desde la significación a la resignificación hasta llegar a la transformación de las prácticas gerenciales, la cual bajo un sistema de gestión estratégico busca reconstruir el valor del ser humano en la gerencia a partir de su resignificación.

Grafico 1. Sistema de Gestión Estratégica de Gerencia Resignificativa



Fuente: Salazar, A. (2024)

Este modelo surge del análisis preliminar que es conveniente para enmarcar y presentar en cuatro pasos la gestión estratégica transformacional de las relaciones humanas en una gerencia resignificativa, en la cual a través de una gestión con visión de futuro hacia una gerencia productiva logre con nuevas acciones su avance a la transformación y a modernos procesos de manejo de personal.

Para ello es necesario en primer lugar precisar el avance de la gerencia por el proceso de reconstrucción/construcción hacia la consolidación de una nueva realidad desde el contexto laboral actual, donde a través de una oportuna gestión administrativa, directiva y de personal, logre modernizar la relación gerente, empleado y contexto laboral; de la cual transciende el segundo elemento de transformación de la praxis gerencial conforme a la activación de la gerencia significativa, estrategia que hace posible la comprensión de las relaciones humanas al reconocer sus potencialidades, habilidades y valores durante la transición de los cambios en la organización.

Esto da paso al valor del ser humano, otro elemento figurado en las buenas practicas y humanización de las personas desde la resignificación, la cual está fundamentada como un proceso de reflexión real y significativo, ultimo elemento que representa la concepción de una gerencia resignificativa, como un proceso estratégico que está en construcción y que descubrirá el camino a una efectiva transformación que busca potenciar las habilidades y conocimientos de las personas y organizaciones del mundo actual.

CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas hacen posible precisar los argumentos finales que enmarcan el trabajo de investigación presentado previamente a partir de las ideas, opiniones y hallazgos obtenidos en las entrevistas constructivas realizadas a los informantes claves - líderes y gerentes del CRP en su contexto laboral, en referencia al análisis del tema central basado en la "Resignificación de la Gerencia y el Mejoramiento de la Praxis de las Relaciones Humanas en las Organizaciones" y ante la interrogante central de ¿Cómo cree que la resignificación aplicada a la gerencia pueda transformar la práctica de las relaciones humanas en las organizaciones? y ¿Cuáles considera serían las implicaciones de estos cambios en el entorno laboral?

De tales razonamientos se precisaron los fundamentos a transitar en las organizaciones de hoy día, considerando cuatro pasos, iniciando con la determinación de la gerencia de la reconstrucción/construcción del contexto laboral, para lograr por medio de la transformación de la praxis gerencial comprender las

relaciones humanas y darles su merecido valor como ser humano dentro de la organización, instaurando así la estrategia de la resignificación a través de una reflexión real y significativo que de paso a la gerencia resignificativa, concepción sobre la cual se intenta razonar para sustentar en el porvenir investigativo.

Finalmente, es incuestionable que las relaciones humanas simbolizan un aspecto invaluable dentro de la organización que va más allá de una buena relación de personal. Por esta razón, la gerencia debe asegurar la constancia de las buenas prácticas en función a la permanencia de este valor en base a un ambiente de trabajo sano, donde se posibilite el desarrollo y buen manejo del personal conforme a los nuevos tiempos; de allí que al aplicar el proceso de reflexión real que representa la resignificación, se dará paso a la efectiva transformación que busca potenciar las habilidades y el conocimiento de las personas y las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2006) Dirección estratégica de recursos humanos. España: Granica.

Alles M. (2008). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Segunda edición. Ediciones Granica SA. Buenos Aires, Argentina.

Arias, Fidias (2006).El Proyecto de Investigación. Caracas: Espíteme.

Arturo Soria, (2018) La importancia de las relaciones humanas en la gestión de empresas. EUDE. https://www.eude.ec/blog/2018/07/18/relaciones-humanas-empresas/

Cáceres, R. (2020) Resignificación en el liderazgo y la gerencia https://rccomunicacion.com/2020/08/08/resignificacion-liderazgo-gerencia/

Fontodrona, J. & Sison, A. (2017). Hacia una teoría de la empresa basada en el bien común. Empresa y Humanismo, 10(20/7), 65-91.

Laudon y Jane P. Laudon, (2020) Global Solution, https://prometeusgs.com/sistema-de-informacion-estrategica-tu-mejor-aliado-para-dirigir-ahora-de-forma-acertada-tu-negocio/

López, A. (2013). El ser humano metamoderno. Hacia otro humanismo. Barquisimeto: GEMA.

Marx, Carlos y Engels, Federico (1974): "La ideología alemana". Coedición Pueblos Unidos y Grijalbo SA. Montevideo Uruguay – Barcelona España

Mejía, J. (2012) Gerencia Significativa http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/gerencia-significativa-gestion-conocimiento-organizaciones-inteligentes.htm

Mejía, J. (1998a). Gestión tecnológica. Dimensiones y perspec-

tivas. Bogotá: Programa Icfes-Tecnos, Editora Guadalupe.

Morin, E. (2003). El método V. La humanidad de la humanidad. Madrid: Cátedra.

Strauss, A. L. & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada (1. ed.). Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Taylor SJ, Bogdan R. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidos;

1987

Velásquez, P. (2017). Desarrollo sustentable y la gerencia en Venezuela. Contextualizaciones Latinoamericanas, 9(16): 1-10.

Zemelman, H. (2005). Voluntad de conocer. El sujeto y su pensamiento en el paradigma crítico. Barcelona: Ánthropos.