



UNIVERSIDAD RÓMULO GALLEGOS



REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Venezuela

Revista Electrónica
Semestral

Volumen 8
Número 1

ENERO 2025

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU21800001
ISSN: 2610-816X

INDEXACIÓN



Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.





Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Centrales
Rómulo Gallegos
Decanato del Área Ciencias de la Educación
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)

REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006
ISSN: 2610-816X



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

MSc. Bethiver López.

Contraloría Municipal del Municipio Bruzual estado Yaracuy

Correo: rothsany@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6598-1793>

Como citar este artículo: “Bethiver López. Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño”. (2025), (1,16)

Recibido: 12/12/2024 Revisado: 15/12/2024 Aceptado: 18/12/2024

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue proponer un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy. En este sentido la investigación se enfocó dentro de la modalidad de proyecto factible apoyándose en un diseño de campo de tipo descriptivo. Aplicándose las fases: Fase I Diagnóstico, Fase II Factibilidad de la propuesta y Fase III Diseño de la Propuesta. Se trabajó en base a una población finita: las veintidós (22) personas adscritas a la Contraloría Municipal de Veroes. Como técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario contentivo de veinticinco (25) ítems. La validación del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos y la confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Crombach dando como resultado 0,80. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva obteniendo como resultado, dificultad en la conformación de equipos de alto desempeño. A partir de esto, se logró diseñar un plan de estrategias gerenciales con el propósito de conformar equipos de alto desempeño que permita mejorar la productividad de la organización dicho plan se constituirá en un apoyo para el desarrollo efectivo de las labores dentro de la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy.

Descriptor: Estrategias gerenciales, equipos de alto desempeño.

Reseña Biográfica: Venezolana, Magister en Gerencia de Recursos Humanos - UNEFA, Licenciada en administración, Mención: Materiales Físicos y Financieros-UNESR, Diplomado en Capacitación Docente - UNEFA, Técnico Superior Universitaria en Informática - UPTYAB y Técnico Superior Universitario en Administración de Empresas - IUTEPAL, actualmente Directora de Planificación y Gestión Organizacional de la Contraloría Municipal del Municipio Bruzual estado Yaracuy, Directora de Control Posterior, Auditor, Directora de Administración y Recursos Humanos, Coordinadora Académica de UNESR Núcleo sede San Felipe-Ejecuta de Cuenta de Bienes Raíces



MSc. Bethiver Lopez.

Municipal Comptroller's Office of the Bruzual Municipality, Yaracuy State

Email: rothsany@gmail.com

ORCID code: <https://orcid.org/0009-0007-6598-1793>

How to cite this article: "Bethiver Lopez. Management Strategies For Building High Performance Teams. (2025), (1,16)

Received: 12/12/2024 Revised: 15/12/2024 Accepted: 18/12/2024

Management Strategies For Building High Performance Teams

ABSTRACT

The objective of the research was to propose a management strategy plan for the formation of high-performance teams in the Veroes Municipal Comptroller's Office, located in the Veroes Municipality of the Yaracuy State. In this sense, the research focused on the feasible project modality, relying on a descriptive field design. Applying the phases: Phase I Diagnosis, Phase II Feasibility of the proposal and Phase III Design of the Proposal. We worked based on a finite population: the twenty-two (22) people assigned to the Veroes Municipal Comptroller's Office. As a data collection technique, the survey was used and the questionnaire containing twenty-five (25) items was used as an instrument. The validation of the instrument was obtained through expert judgment and reliability through Crombach's Alpha coefficient, resulting in 0.80. Descriptive statistics were used to analyze the data, resulting in difficulties in forming high-performance teams. From this, it was possible to design a management strategy plan with the purpose of forming high-performance teams that allow improving the productivity of the organization. This plan will constitute support for the effective development of work within the Municipal Comptroller's Office of Veroes, located in the Veroes Municipality of the Yaracuy State.

Descriptors: Management strategies, high performance teams.

Biographical Summary: Venezuelan, Master in Human Resources Management - UNEFA, Graduate in Administration, Mention: Physical and Financial Materials-UNESR, Diploma in Teacher Training - UNEFA, Higher University Technician in Computer Science - UPTYAB and Higher University Technician in Business Administration - IUTEPAL, currently Director of Planning and Organizational Management of the Municipal Comptroller's Office of the Municipality of Bruzual, Yaracuy State, Director of Subsequent Control, Auditor, Director of Administration and Human Resources, Academic Coordinator of UNESR San Felipe Headquarters Nucleus - Real Estate Account Executive

INTRODUCCIÓN

El éxito de una organización, dependerá de una demostración de excelentes estrategias gerenciales, manteniendo presente que los miembros de una organización más que simples trabajadores con funciones individuales, son personas que deben trabajar en conjunto y desarrollar equipos altamente capacitados.

Es por ello que, las estrategias gerenciales pueden ser consideradas como herramientas que dan soluciones a diferentes problemas que se hacen presentes en una organización, y que de hecho requiere de un equipo especializado para garantizar una mayor eficiencia en su desarrollo. Hill y Jones (2009, 96), afirman que los principales componentes del proceso de estrategias gerenciales implican:

Definir la misión, la visión y las principales metas de la organización...
confeccionar la estrategia respectiva y formular el plan, alineando las fortalezas y debilidades con las oportunidades y amenazas; además de adoptar la estructura organizacional y los sistemas de control.

En otras palabras, la aplicación de estrategias gerenciales requiere de una dirección, la formulación de un plan y la adaptación de una estructura gerencial acorde. Por otro lado, sobre los equipos de alto desempeño, es imprescindible tener en cuenta la percepción de los empleados sobre las condiciones y procesos que se originan en el espacio laboral, también sobre las expectativas y necesidades. Ciertamente, que los equipos de alto desempeño constituyen dos componentes esenciales para lograr una mayor productividad posible en el contexto laboral.

Así en definición de Goncalves (2007, 78) considera en relación a los equipos de alto desempeño que es: “un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, traduciéndose en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como la productividad, satisfacción, rotación”. De este modo, el sistema organizacional y las tendencias emocionales, son aspectos esenciales, ya que influye directamente sobre la satisfacción y el rendimiento de los miembros de la organización.

Desde esta perspectiva, la presente investigación plantea el diseño de una propuesta contentiva de un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy. Con el fin de favorecer el bienestar colectivo de todos quienes hacen parte de esta organización en beneficio de integrar esfuerzos que aumenten la eficiencia organizacional.

La investigación se enfocará dentro de la modalidad de proyecto factible apoyándose en un diseño de campo de tipo descriptivo. Se procede entonces, a explicar la estructura de este proyecto de investigación de la siguiente manera:

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño



Capítulo I: El Problema, contenido del planteamiento del problema, objetivos (general y específicos) y la justificación de la investigación. Capítulo II: Marco Teórico: Se presentarán los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales y la operacionalización de las variables. Capítulo III: Marco Metodológico, se describirá la modalidad, diseño, tipo y procedimientos de la investigación. Asimismo, se abordará la población y muestra, luego se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez como confiabilidad del instrumento y técnica de análisis.

De igual manera, el Capítulo IV, muestra los resultados de la investigación obtenidos después de la aplicación de los instrumentos de recolección, tabulación, graficación de los mismos con sus respectivos análisis, así como también Capítulo V se darán las conclusiones y recomendaciones surgidas a partir del estudio realizado. Capítulo VI, presenta la propuesta de proponer un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy.

Asimismo, se detallan las referencias consultadas a lo largo de la investigación, como los anexos respectivos.

Objetivo General

Proponer un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la necesidad de las estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes.
2. Determinar la factibilidad técnica, de mercado y financiera del plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy.
3. Diseñar el plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy.

Justificación

Es importante mencionar que se debe tener una comunicación interna buena dentro de la organización y saber de la necesidad de una calidad de clase mundial en el servicio al cliente, una vez expandida esta información y el personal al estar consciente de esto, será más fácil y más efectivo aplicarla, debido a la gran competitividad y exigencia de los consumidores en un mundo donde la calidad al servicio sea lo más importante.

Mediante el desarrollo de este estudio, enmarcado en el Reglamento de las Líneas de

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño





Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Investigación de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (2014) orientado en la línea de investigación: Construcción del –Socialismo del Siglo XXI; el cual tiene como propósito “...Crear los espacios de investigación e innovación para proyectos y estudios sobre el estado, procesos de gerencia y la construcción de una sociedad justa e igualitaria.” (p. 8), en esa dimensión, el presente estudio se proponen un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy, es encaminar las actividades de cada empleado para obtener los resultados satisfactorios, así como cubrir las necesidades que el talento humano manifieste, este plan de estrategias gerenciales será de gran ayuda, ya que orientara la metodología para que los empleados determinen la eficiencia y eficacia de la conformación de equipos de alto desempeño en la organización.

Por otra parte, en el aspecto teórico este estudio se justifica, pues a través de la revisión de textos y documentos se recopilará material bibliográfico diverso, suficiente e importante que servirá de sustento referencial a futuras investigaciones relacionadas con la temática de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy. Tales teorías se pueden deslumbrar, cuando se habla de estrategia se hace referencia a lo que la organización quiere lograr, al igual que los factores que influirán en que se consiga o no. Asimismo, la estrategia se considera el elemento que establece las metas de una organización; al igual que la adopción de las acciones y recursos adecuados para alcanzar los objetivos; en tal sentido, Koontz (2008a, 65) las estrategias son “programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica”.

De igual manera, se puede decir que es un conjunto de acciones o comportamientos, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos, así como esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas. En consecuencia, las estrategias gerenciales denotan casi siempre un programa general de acción, un despliegue de esfuerzos y recursos para alcanzar objetivos amplios.

Al respecto, Koontz (2008b, 52) afirma que “una estrategia gerencial es el producto de un acto creador, innovador, lógico y aplicable, que genera un grupo de acciones coherentes de asignación de recursos y decisiones tácticas”. Como se aprecia, son aquellas decisiones que establecen la orientación general de una organización y su viabilidad en el contexto de las situaciones tanto predecibles como de incertidumbre; son decisiones a priori, como guías para la acción, o decisiones in situ y como respuesta a una capacidad decisoria flexible, eficaz y oportuna. Por ello, se puede señalar que son patrones de objetivos los cuales se han concebido e

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño





Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección planificada, a través de un proceso a decidir sobre los objetivos de la organización, los cambios en estos, los recursos usados para alcanzarlos, además de las políticas que han de regular la adquisición, el uso y la disposición de estos recursos. Tal como se aprecia, la estrategia gerencial es aquella que establece la ruta a seguir por la organización, una vez obtenida la orientación de todas las acciones a desarrollar, con altas posibilidades de alcanzar los objetivos propuestos. En efecto, son las que se desarrollan a través de un plan, en el cual se integran las principales metas y políticas de una organización, estableciendo la secuencia coherente, así como armónica de las acciones por realizar, con el fin de lograr una situación viable y original con los recursos adecuados.

Al mismo tiempo, representan la vía, por la cual se logran los objetivos de la organización; herramienta necesaria que conduce el desarrollo de acciones realizadas con intención estratégica, tendientes a conducir el destino de la organización de una forma exitosa; al respecto, Córdova (2009, 78) refiere que “las estrategias gerenciales son la determinación de los cursos de acción de acuerdo con los medios actuales y potenciales de la organización a fin de lograr los objetivos generales”. Es decir, las herramientas operativas agrupadas en un plan de acción que busca lograr los objetivos y metas trazadas por la organización.

Por tanto, las estrategias gerenciales son disposiciones generalizadas de las acciones a tomar para cumplir los objetivos generales, si no hay objetivos claros y bien definidos seguramente no existirá una estrategia apropiada para alcanzarlos, además, las estrategias que se planteen deben contemplar la utilización de unos recursos necesarios para desarrollar las actividades que desembocarán en los resultados y deben tener en cuenta cómo se conseguirán dichos recursos y cómo serán aplicados para aumentar las probabilidades de éxito.

Lo anterior significa que la transformación y mejoramiento de la institución, con una visión clara del tipo de organización que se quiere construir, se logra con el compromiso decidido de quienes lo representan, ejerciendo el direccionamiento de manera inmediata y continua del personal que desempeña las actividades propias para el logro de los bienes y servicios que se producen, impactando a la organización con la propuesta de cambio y mejoramiento que se propone. En este orden de ideas, es necesario hacer mención al hecho de que existe un factor influyente en la fortaleza de las organizaciones, el cual es la conformación de equipo de alto desempeño, por lo que tanto los ejecutivos como las demás personas tienen la misión de trabajar con estrategias gerenciales; en donde prevalezca un ambiente con un excelente nivel de trabajo en equipo, disposición positiva para la toma de decisiones. De allí, se pueda señalar que las estrategias son cursos de acción general o alternativa, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas.

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Por ello, son consideradas como el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos; son la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Partiendo de este enfoque la estrategia gerencial en el ámbito empresarial puede ser definida como un proceso que permite que a la empresa y al gerente organizacional logre sus metas y objetivos propuestos. Por ello, se puede señalar que la estrategia gerencial en el contexto organizacional conduce a la institución a ser capaz de planificar su propio futuro, a través de la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitan el logro de sus objetivos y metas preestablecidas. En esta dirección, Córdova (2009, 12) concibe las estrategias gerenciales como:

El conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la dirección a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de una organización.

Lo expuesto conduce a resaltar que las estrategias gerenciales utilizadas por el gerente, constituyen una serie de acciones secuenciales, los medios, recursos que le permita abordar la praxis de los procesos de las organizaciones empresariales de una forma eficiente, eficaz y efectiva para elevar la calidad productiva; tomando en cuenta la calidad del recurso humano, del sistema administrativo y poner en práctica la planeación, organización, ejecución y control del producto o servicio en función del colectivo y del entorno.

Con sustento en los aspectos desarrollados, es importante destacar que las estrategias gerenciales se articulan entre sí, generando apropiación de las competencias gerenciales, así como las herramientas organizacionales adecuadas que permitan dar respuestas a las necesidades y realidades referente a la conformación de equipos de alto desempeño para una gestión empresarial de calidad dirigida a lograr los objetivos y metas propuestas.

En cuanto, a los Equipos de Alto Desempeño, es aquel que ha alcanzado los objetivos propuestos de una manera excelente en términos de eficacia y de eficiencia. Cortés (2007a, 32), lo definen “como aquel capaz de optimizar los recursos de los que dispone (materiales y humanos) para producir bienes o servicios por encima de la media producidos por equipos similares”, en consecuencia para estar situado en el tipo de alto desempeño debe:

- Dar respuesta a los requerimientos de productividad con menores recursos humanos o materiales que otros equipos similares.
- El motor del grupo es la mayoría de sus miembros: apenas hay personas gravitando en la periferia, o claramente rechazadas por su falta de calidad técnica o humana.

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

- El equipo mejora los procedimientos existentes a fin de obtener los mismos resultados con menos esfuerzo.

También se caracteriza por inventar nuevos procedimientos, en un proceso de cambio permanente. Adquiere por tanto la rutina de la innovación.

En equipo funciona sobre la base objetiva de unas demandas que recibe y unos servicios que ofrece y sobre otra base subjetiva: la interdependencia y confianza entre sus miembros. La confianza se produce tras un período de conocimiento mutuo, de probar la habilidad técnica y la calidad humana de los diferentes miembros. Surge entonces el prestigio de cada cual, su capital más precioso en la vida del equipo. Confianza y prestigio van íntimamente unidos: el primero expresa un sentimiento que surge en la relación interpersonal, el segundo la valía técnica demostrada. Elementos estos que el líder debe fomentar para alcanzar el éxito esperado en su gestión.

Asimismo, se justifica en el aspecto social, pues beneficiará a los miembros de la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy, puesto que representa la vía para lograr la integración de los actores del ente contralor, bajo objetivos comunes, de tal manera que, los miembros de la entidad objeto de estudio se integren a través de las estrategias propuestas, elaboradas de común acuerdo, donde todos asuman el compromiso de aunar esfuerzos por el bienestar colectivo.

Asimismo los Atributos de los Equipos de Alto Desempeño ha ocupado la atención de diferentes especialistas en los últimos años. Algunos presentan propuestas que parten de sistematizar sus experiencias y observaciones como consultores. Este es el caso de Soto, (2007a, 342) propone, entre los atributos que propician mejores desempeños en un equipo los siguientes: “alentar a los demás miembros, solicitar retroalimentación, resumir resultados parciales de la discusión, hacer reconocimientos, fertilizar las ideas de otros, compartir ideas y sentimientos, estimular a otros a aportar ideas, ser abiertos a otras ideas, compartir información, entre otras”.

Entre los comportamientos que bloquean el trabajo en equipo y que, por tanto, deben evitarse Soto (2007b, 345) señala: “comentarios sarcásticos, interrumpir a otros, formar divisiones dentro del equipo, subestimar las contribuciones de otros, tratar de dominar la discusión, abstenerse de ofrecer sus criterios, asumir posiciones defensivas, entre otros”.

Como resultado de sus investigaciones, estos especialistas fundamentan lo que consideran “ocho atributos del equipo de Alto Rendimiento” Se presentan los siguientes:

- Liderazgo participativo: crea interdependencia dando fuerza, liberando y sirviendo a otros,
- Responsabilidad compartida, establecen un estilo de trabajo en el que todos los miembros del equipo se sienten tan responsables como el gerente por la eficiencia del equipo,
- Comunidad de propósito, todos tienen claro el por qué y el para qué de la existencia del equipo

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño



y sus funciones,

- d) Buena comunicación, crean un clima de confianza y comunicación abierta y franca,
- e) La mira en el futuro, para ver el cambio como una oportunidad de crecimiento,
- f) Concentración en la tarea, se mantienen reuniones centradas en los objetivos (resultados) previstos,
- g) Talentos creativos, los talentos y la creatividad individuales están al servicio del trabajo del equipo,
- h) Respuesta rápida, en la identificación y aprovechamiento de las oportunidades.

Así mismo, Chiavenato (2010, 321), plantea estos atributos de la siguiente manera:

Participación: todos los miembros se comprometen con el empoderamiento y la ayuda. Responsabilidad: todos los miembros se sienten responsables del resultado logrado. Claridad: todos los miembros comprenden y apoyan los objetivos del equipo Interacción: todos los miembros se comunican en un clima abierto y confiable. Flexibilidad: todos los miembros quieren cambiar y mejorar el desempeño. Focalización: dos los miembros se dedican a alcanzar las expectativas puestas en el trabajo. Creatividad: todos los talentos e ideas se utilizan en beneficio del equipo. Rapidez: todos los miembros actúan con prontitud ante los problemas y oportunidades.

Sin embargo, para Cortes (2007b, 1), refiere de otros atributos y parte de la definición de un equipo de alto desempeño, señalando que “es aquel en el que el valor aportado por la suma de sus integrantes es mayor a la que aportan individualmente”. La interacción efectiva entre los integrantes de un equipo es lo que permite potenciar los talentos de cada uno para lograr un resultado grupal superior. El autor expone que esta interacción desarrolla las fortalezas individuales de cada integrante y complementa los puntos débiles de cada uno de los miembros del equipo y, para lograrla, el equipo debe construir cuatro atributos básicos: confianza, consenso, compromiso y colaboración.

Cada atributo se construye sobre el anterior, es decir, no puedo lograr compromiso si no hay consenso, y no puedo lograr consenso si no hay confianza. Existe asimismo un quinto atributo que es la comunicación abierta, el cual fluye durante el proceso de construcción de la confianza, el consenso, el compromiso y la colaboración.

Asimismo, la utilización de una metodología en el desarrollo de una investigación; es importante, de modo que se puedan estructurar los hechos que ocurren en el estudio y se obtenga un mayor grado de confiabilidad y exactitud. Cabe destacar que la presente investigación esta enmarcada

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño





bajo la modalidad de Proyecto factible, definida por Arias (2009, 25) como “un modelo funcional viable o de una solución posible a un problema de tipo práctico, con el objeto de satisfacer necesidades de un ente específico”. Por tal razón, la investigación estuvo conducida hacia el planteamiento de alternativas dirigidas a solucionar una problemática organizacional en cuanto al Diseño de investigación, según Palella y Martins (2010, 86) se refiere “a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio”.

La investigación se apoyó en un diseño de campo, porque se empleó un estudio donde la investigadora trabajó en contacto directo con las personas involucradas y el ambiente sobre el tema que se investigó, como es el caso de la Contraloría Municipal de Veroes, donde la problemática radica en su mismo establecimiento y de allí se procedió a investigar, recabar información y analizar los datos más resaltantes. En este sentido, Sabino (2008, 67) señala: “el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos”.

La población a la cual estuvo dirigido este estudio fue de veintidós (22) trabajadores de la Contraloría Municipal de Veroes, ubicada en el Municipio Veroes del Estado Yaracuy, la cual se encuentra conformada por la 1 Máxima Autoridad, 4 directores, 2 Coordinadores, 1 Jefe de atención, 6 Auditores, 6 administrativos, 2 Obrero.

Es importante destacar, que en este estudio se trabajó en base a una población finita, la cual es definida por Arias (2006, 82), como una “agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades”.

Como técnica de recolección de datos, se usó la encuesta, cuya finalidad es obtener información sobre las variables de estudio y no sobre los individuos. En consecuencia con lo antes planteado, la recolección de datos se realizó a partir de un cuestionario, el cual fue contentivo de veinticinco (25) ítems redactados en función de una escala de opciones múltiples para dar respuesta a los objetivos de la investigación con opciones de respuesta: Siempre (S), A Veces (Av), Nunca(N); las cuales buscan reflejar la opinión del encuestado sobre esta temática en específico.

La validez abarca todo el concepto experimental y establece si los resultados obtenidos cumplen todos los requisitos del método de investigación científica. Para ello, la versión preliminar del instrumento fue sometida a juicio de expertos integrados por tres especialistas en la materia de estudio, a los cuales se les entregó el instrumento, los objetivos del estudio y la matriz de las variables, una vez revisado el instrumento por los expertos y tomando en consideración las correcciones efectuadas por los mismos se confeccionó el instrumento definitivo para ser aplicado posteriormente. El análisis de la información consistió en la tabulación de la información obtenida de la aplicación del instrumento de recolección de datos para el soporte de la investigación.

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño



Por tanto, a través de la estadística descriptiva, se presentaron los ítems referidos con sus respectivos valores porcentuados en gráficos de barras, destacando además la interpretación y sustento de los resultados obtenidos para cada afirmación o interrogante, dando así respuesta al diagnóstico de la necesidad.

RESULTADOS

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se procedió a realizar un análisis porcentual de cada ítem para obtener una apreciación objetiva de los resultados obtenidos. Los datos son presentados a través de gráficos de barras que señalan las opciones a responder facilitadas por los encuestados y agrupados por indicador, que evalúan a fin de una mejor interpretación de ellos. Dentro de las cuales se muestra a continuación lo siguiente.

Dimensión: Estrategias competitivas.

Indicadores: Estrategias Coaching.

Ítems:

1. La Contraloría Municipal de Veroes, mantiene su atención en la prestación de un servicio determinado a los usuarios, sin diversificar en acciones que no están enmarcadas dentro de las políticas de servicio.
2. La Contraloría Municipal de Veroes, ofrece una atención complementaria para la formación de sus empleados.
3. La Contraloría Municipal de Veroes, ofrece orientación en cuanto a la formación laboral.

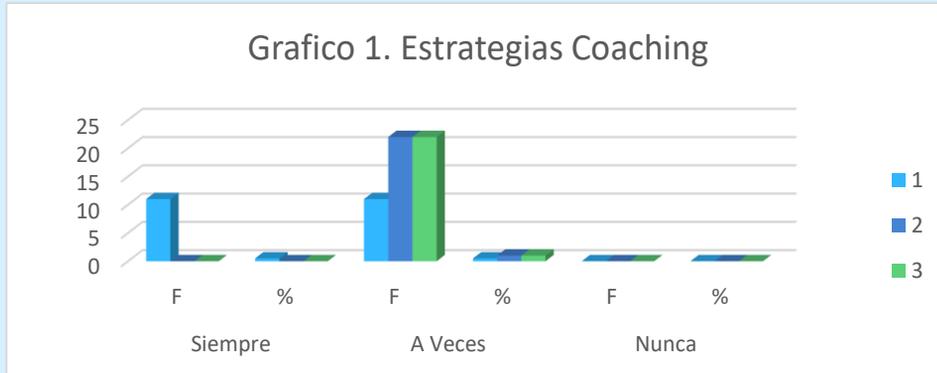
Cuadro 1.

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
1	11	50%	11	50%	0	0
2	0	0%	22	100%	0	0
3	0	0%	22	100%	0	0

Fuente: López, (2019)



Grafico 1. Estrategias Coaching



El grafico 1 muestra que ítem 1. El personal de la Contraloría Municipal de Veroes, mantiene su atención en la prestación de un servicio determinado a los usuarios, sin diversificar en acciones que no están enmarcadas dentro de las políticas de servicio de la organización; tuvo como respuestas en igualdad 50% siempre y 50% a veces; por su parte el Ítem 2. Contraloría Municipal de Veroes, ofrece servicios adicionales a los usuarios como medio para complementar su negocio, resulto un 100% que a veces; y de forma análoga el Ítem. 3 Contraloría Municipal de Veroes, ofrece servicios fuera de su rama de trabajo, en su totalidad (100%) respondieron que a veces.

Para sustentar lo planteado, Córdova (2009, 35), dice que coaching es; “El objetivo del coaching es conseguir ampliar la consciencia sobre aquello que debe ser mejorado, respecto a cuáles pueden ser las alternativas para conseguirlo y en relación a la manera de asegurar el mantenimiento de las transformaciones y la mejora continua”.

Lo anteriormente expuesto, permite afirmar que establecer objetivos por medio del coaching beneficia a los individuos, ya que éstos, sufren menos estrés y ansiedad, gozan de mayor concentración, muestran una mayor confianza en sí mismos; rinden más en el trabajo, por lo que Contraloría Municipal de Veroes, no está ajena a estos procesos por lo que se hace necesario la implementación de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto con el propósito de contribuir con la calidad contralora.

Dimensión: Estrategias competitivas.

Indicadores: Estrategias Coaching.

Ítems:

4. El proceso productivo de la Contraloría Municipal de Veroes, mantiene una fusión en las operaciones que se deben realizar en la organización.
5. La Contraloría Municipal de Veroes, tiene relación con una compañía aliada, con la cual integran proyectos de desarrollo mutuo.

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño



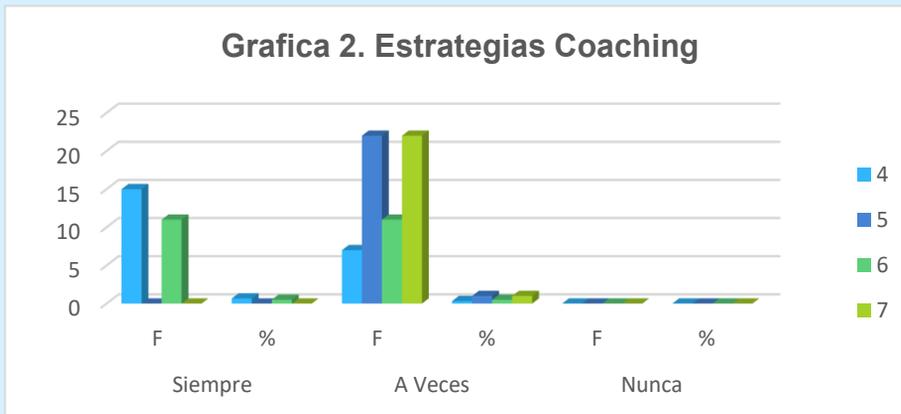
Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

- 6.- La dirección de la Contraloría Municipal de Veroes, mantiene una adquisición de equipos e implementos de trabajo que se ajusten a los estándares de tecnología actual.
- 7.- La Contraloría Municipal de Veroes, procura mantener una relación estratégica con organizaciones externas, en miras de unir fuerzas para lograr efectos sinérgicos, sin que cada aliado pierda su identidad.

Cuadro 2.

Ítems	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
4	15	67%	7	33%	0	0
5	0	0%	22	100%	0	0
6	11	50%	11	50%	0	0
7	0	0%	22	100%	0	0

Fuente: López, (2019).



Se puede observar en el gráfico 2, los resultados obtenidos en las definiciones del ítem 4. Los procesos propios de la Contraloría Municipal de Veroes, mantienen una fusión en las operaciones que se deben realizar en la organización; donde un 67% dijo que siempre y un 33% que a veces; por su parte en el Ítem 5, la Contraloría Municipal de Veroes, tiene relación con una compañía aliada, con la cual integran proyectos de desarrollo mutuo, la respuesta en un 100% fue que a veces; mientras que en el Ítem 6, la Contraloría Municipal de Veroes, mantiene una adquisición de equipos e implementos de trabajo que se ajusten a los estándares de tecnología actual, las opiniones estuvieron divididas en un 50% que siempre y un 50% que a veces; continuando con el Ítem 7, la Contraloría Municipal de

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño





Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Veroes, procura mantener una relación estratégica con organizaciones externas, en miras de unir fuerzas para lograr efectos sinérgicos, sin que cada aliado pierda su identidad, el 100% coincidió que a veces.

Las Estrategias coaching tratan de obtener una ventaja competitiva y de formación de equipos de alto desempeño mediante actuaciones de alta calidad, por lo cual la Contraloría Municipal de Veroes, debe incrementar las mismas para aumentar su productividad, viniendo de la mano con el capital humano que hace vida en la misma.

Al respecto, Córdova (2009, 40), establece que el coaching “se preocupa por el máximo desarrollo profesional y personal del individuo, a través de la utilización de sus propios recursos y habilidades, generando cambios cognitivos, emocionales y conductuales, aumento del compromiso y responsabilidad para obtener resultados positivos en la organización”.

De la misma forma se puede establecer que la Contraloría Municipal de Veroes, debe plantearse una cohesión organizacional que debe ser establecida como una fuerza que mantenga unidos a sus trabajadores, por lo tanto se debe lograr que los miembros del grupo acaten las normas internas y externas de la empresa con el propósito de arrojar efectos positivos en la productividad y el logro de las metas organizacionales.

CONCLUSIONES

La investigación presentada se enmarcó principalmente en ofrecer los empleados de la Contraloría Municipal de Veroes, un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño. A fin del cumplimiento de este propósito, se realizaron una serie de acciones y objetivos específicos, las cuales permitieron llegar a las siguientes conclusiones

El diagnóstico de la situación actual sobre la necesidad de un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en Contraloría Municipal de Veroes, señaló que cuenta con un grupo de empleados capacitados, cuyos propósitos laborales están orientados al buen desempeño de su labor para procurar el desarrollo progresivo de la organización.

Al identificar el uso de un plan de estrategias gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en el departamento de administración de la Contraloría Municipal de Veroes, entre los factores de motivación laboral que influyen de manera favorables en el personal se puede destacar los asociados a las posibilidades de desarrollo y realización, además del reconocimiento, la responsabilidad institucional, posibilidad de promoción, política general de la organización, supervisión, relaciones humanas, condiciones de trabajo, entre otros. Una vez realizado el proceso investigativo y tomando en cuenta los resultados obtenidos, se recomienda a la gerencia de la Contraloría Municipal de Veroes, implementar el plan de estrategias

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

gerenciales para la conformación de equipos de alto desempeño en el departamento de administración, participar activamente en el cumplimiento de los objetivos para lograr el éxito y la consolidación de la organización, por tanto se debe ampliar el desarrollo de los equipos de alto desempeño involucrando a todo el personal y así proponer entre ambas soluciones a cualquier problemática o planificación que beneficie la organización; por último, es necesario estimular el buen desempeño laboral de todo el personal de la Contraloría Municipal de Veroes a través de jornadas donde se intercambien ideas entre los empleados.

REFERENCIAS

- Arias, Fideas. 2006. *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Cortez, Pedro. 2007. *Estrategia gerencial para mejorar el clima organizacional*. Trabajo Especial de Grado. Universidad del Zulia.
- Córdova, Mary. 2009. *Estrategias Financieras y su Relación con las Estrategias de Formación*. McGraw-Hill. México
- Chiavenato, Idalberto. 2010. *Gestión del Talento Humano*. 3ra Edición. McGraw-Hill. México
- Goncalves, Antonio. 2007. *Fundamentos del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).
- Hill, Charles y Jones Gareth. 2009. *Administración Estratégica*. Octava Edición. México: McGraw-Hill.
- Koontz, Harold. 2008. *Administración. Una perspectiva global*. Editorial McGraw Hill, México.
- Parella, Santa. y Martins, Feliberto. 2010. *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Sabino, Carlos. 2008. *El Proceso de investigación*. Caracas: PANAPO.
- Soto, Carla. 2007. *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado*, 6 (1-2), Becaria investigación, Universidad de Granada.
- Reglamento de las Líneas de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. 2014.

Estrategias Gerenciales para la Conformación de Equipos de Alto Desempeño

