



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO MONAGAS  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
MATURÍN EDO. MONAGAS**

**ANALISIS DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN HOSPITAL  
TIPO I “DR. JOSÉ ANTONIO URRESTARAZU”, DEL MUNICIPIO CARIPE.  
EDO MONAGAS.**

**TUTOR:**

**Prof. María Mayor**

**AUTORAS:**

**Br. Scarlett Salazar**

**C.I:22.703.098**

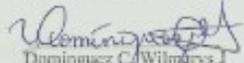
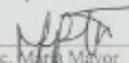
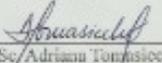
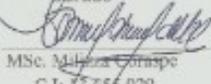
**Br. Wilmerys Dominguez**

**C.I:20.023.574**

**Trabajo de Grado, modalidad Tesis de Grado, presentado como requisito parcial  
para obtener el título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.**

**Maturín, agosto de 2022**

# ACTA DE APROBACION

	
UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE MONAGAS DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO	
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO	
CTG-FCSA-GRH-2022	
MODALIDAD: TESIS DE GRADO	
ACTA N° 1928	
En Maturín, siendo las <u>09:30 (am)</u> del día <u>09 de Agosto del 2022</u> reunidos en el aula 2, del Centro de estudios de Postgrado, Campus <u>Jannico</u> del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores <u>MARÍA MAYOR</u> (Asesor Académico), <u>MORELLA LEÓN</u> (Jurado), <u>ADRIANA TOMASICCHIO</u> (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por Reglamento de Trabajo de Grado, vigente, para obtener el Título de <u>Licenciado en Gerencia De Recursos Humanos</u> , se procedió a la presentación del Trabajo de Grado, titulado: <u>"ANÁLISIS DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN EL HOSPITAL TIPO I "DR. JOSÉ ANTONIO URRESTARAZU", DEL MUNICIPIO CARIPE, EDO MONAGAS"</u> . Por la Bachiller <u>DOMÍNGUEZ CEDEÑO, WILMERYS JOSÉ, C.I N° V- 20.023.574</u> . El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como: <u>Aprobado</u> .	
 Domínguez C/Wilmerys J C.I: V-20.023.574 Bachiller	 MSc. María Mayor C.I: 14.471.905 Asesor Académico
 MSc/Adriana Tomasicchio C.I: 16.373.658 Jurado	 Ing. Morella León C.I: 13.552.525 Jurado
 MSc. Mariana Corrales C.I: 15.856.929 Sub-Comisión de Trabajo de Grado	 MSc. Joanna Martínez C.I: 12.539.855 Jefe de Departamento
	
Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 0342007 de fecha 11/02/2009 y Artículo 13 Literal J del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. (NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N°50 libro de Actas de Trabajos de Grado del Departamento de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, DCSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.	
DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS	
Av. Universidad, Campus Los Guayos, Maturín Estado Monagas. Apartado Postal N° 6201. Teléfono: 0291-3054210. <a href="http://www.monagas.udo.edu.ve/">http://www.monagas.udo.edu.ve/</a>	



ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
 DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
 SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO  
 ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2022

MODALIDAD: TESIS DE GRADO

ACTA N° 1927

En Maturín, siendo las **09:30 (am)** del día **09 de Agosto del 2022** reunidos en el aula 2, del Centro de estudios de Postgrado, Campus **Juanico** del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores **MARÍA MAYOR** (Asesor Académico), **MORELLA LEÓN** (Jurado), **ADRIANA TOMASICCHIO** (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por Reglamento de Trabajo de Grado, vigente, para obtener el Título de **Licenciado en Gerencia De Recursos Humanos**, se procedió a la presentación del Trabajo de Grado, titulado: **"ANÁLISIS DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN EL HOSPITAL TIPO I "DR. JOSÉ ANTONIO URRESTARAZU", DEL MUNICIPIO CARIPE, EDO MONAGAS"**. Por la Bachiller **SALAZAR VELÁSQUEZ, SCARLETT GERALDINE, C.I N° V- 22.703.098**. El jurado, luego de la discusión del mismo acuerdan calificarlo como:

Aprobado

Salazar V. Scarlett G  
 C.I: V-22.703.098  
 Bachiller

MSc. Adriana Tomasicchio  
 C.I: 16.373.658  
 Jurado

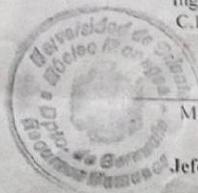
MSc. M. Lizzet Comispa  
 C.I: 13.655.929

Sub-Comisión de Trabajo de Grado

MSc. María Mayor  
 C.I: 14.471.905  
 Asesor Académico

Ing. Morella León  
 C.I: 13.552.525  
 Jurado

MSc. Joana Martínez  
 C.I: 12.539.855  
 Jefe de Departamento



Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 13 LITERAL J del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. (NOTA: Para que este acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N°54° libro de Actas de Trabajo de Grado del Departamento de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, ECSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Guaritos, Maturín Estado Monagas. Apartado Postal N° 6201.  
 Teléfono 0291-2004010. <http://www.monagas.udo.edu.ve/>

## DEDICATORIA

Llena de regocijo, amor y esperanzas dedico esta tesis en primer lugar a Dios Todopoderoso por estar presente a lo largo de mi vida.

Gracias Dios por otorgarme una familia tan maravillosa que, dándome ejemplos de superación, sacrificio y humildad me ha enseñado a valorar todo lo que tengo y siempre han creído en mí.

Mis Padres (Manuela Cedeño, DemostenesDominguez), mis hijas (Caroline, Willianny), mis hermanos (William(+), Wilmer, Manyuselys) gracias por tanto y por todo en la vida, sé que su amor por mí es invaluable. Los amo, son mi mejor motor de impulso para el logro de mis metas. Mis logros son los de ustedes.

A mi familia en general, mis Tías Maternas por confiar en mí y que de alguna manera u otra apoyarme.

Agradezco a los profesores de la Universidad de Oriente por realizarme profesionalmente.

A la Profesora María Mayor por su apoyo como profesora a lo largo de toda la carrera y como tutora de Trabajo de Grado. Y de igual manera agradezco a la Profesora Joanna Martínez por su compromiso y asistir en los momentos necesitados.

Finalmente agradecida conmigo misma por este logro, siempre insistir, persistir, resistir y nunca desistir.

***Wilmerys Domínguez***

## **DEDICATORIA**

Gracias a mí Dios por darme la dicha y la bendición de realizar y culminar mi tesis para ya ser profesional en Gerencia de Recursos Humanos, y a ustedes profesores a mí tutora María mayor, y la profesora Joanna Martínez por sus apoyos profesional. Y a ustedes padres por brindarme su apoyo y ayuda a tí hermano gracias. Momentos que vivimos compañera y amiga wilmerys Domínguez para realizar y culminar la tesis fue un día de nervios y sustos al presentar nuestra carrera profesional de tanto años y sacrificio de llegar a la meta de nuestra carrera de Recursos Humanos, lo logramos gracias a Dios si se pudo y gracias a nuestra carrera pude lograr de conocer excelentes amistades y excelentes profesores de la casamás alta de oriente y me siento orgullosa de todos de la universidad del Nucleo de monagas gracias a ustedes pude lograr una meta más en mi vida ya ser profesional y más de nuestra casa UDO. Orgullosa ser una Eudista.

***Scarlett Salazar***

## INDICE

<b>ACTA DE APROBACION.....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>v</b>
<b>INDICE DE CUADROS.....</b>	<b>viii</b>
<b>INDE CE DE GRAFICO.....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>2</b>
<b>EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES.....</b>	<b>2</b>
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.2.1 Objetivo General.....	9
1.2.2 Objetivos específicos.....	9
1.3 JUSTIFICACION.....	10
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>11</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>11</b>
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.2 BASEA TEORICAS.....	12
2.2.1 Equipo.....	12
2.2.4 Diferencia de grupo de trabajo, equipo y equipo de alto desempeño.....	13
2.2.5 Características de los equipos de alto desempeño.....	15
2.2.6 Desempeño laboral.....	16
2.2.7 Modelo Bombero.....	17
2.3 BASES LEGALES.....	19
2.4 DATOS INSTITUCIONALES.....	21
2.5 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.....	23
2.6 OPERALIZACION DE VARIABLES.....	24
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>26</b>
<b>MARCO METODOLOGICO.....</b>	<b>26</b>
3.1 TIPO DE INVESTIGACION.....	26
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO.....	27
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	28
3.4.1 Observación directa.....	28
3.4.2 Entrevista estructurada.....	28
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	29
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>30</b>
<b>ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>

4.1 REFERENTE A LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO SE PUDO OBSERVAR.....	39
4.2 CON RESPETO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO.....	40
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>42</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>42</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	42
5.2 RECOMENDACIONES.....	43
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>44</b>
HOJAS DE METADATOS.....	45

## INDICE DE CUADROS

Cuadro Nro. 1	30
Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿qué cree usted es alto desempeño?.....	30
Cuadro nro. 2.....	31
Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿considera usted existe diferencia entre equipo, grupos y equipo de alto desempeño?.....	31
Cuadro nro. 3.....	33
Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿se siente motivado el personal de enfermería en su labor diaria?.....	33
Cuadro nro. 4.....	34
Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿considera usted existe buenos liderazgo en equipos de alto desempeño del hospital dr. José Antonio Urrestarazu?.....	34
Cuadro nro. 5.....	35
Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿cree existe equipos de alto desempeño en el departamento de enfermería que logre motivar, guiar, actuar, valorar, e integrar al personal?.....	35
Cuadro nro. 6.....	36
Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿qué factores positivos creen influyen en el equipo de alto desempeño? .....	36
Cuadro nro. 7.....	38
Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿cuál sería la disposición de usted para formar parte del equipo de alto desempeño?.....	38

## **INDE CE DE GRAFICO**

Grafico N° 1. Servir para ser Líder: MODELO BOMBERO para equipos de alto.....17  
desempeño. Elaborado por los Doctores: Moreno Fidel y Godoy Elsy (2011).....17



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE MONAGAS  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN HOSPITAL  
TIPO I “DR. JOSÉ ANTONIO URRESTARAZU”, DEL MUNICIPIO CARIBE.  
EDO MONAGAS**

**Autoras:** Br. Scarlett Salazar  
C.I:22.703.098  
Br.Wilmerys Domínguez  
C.I:20.023.574

**RESUMEN**

Hoy en día Las organizaciones se encuentran en una constante búsqueda de la excelencia, algunas de ellas muestran dificultades en los equipos de trabajo. De allí, el estudio del Análisis de los equipos de alto desempeño en hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, del municipio Caribe. Edo Monagas. Se trató de una investigación de campo, descriptiva, donde se aplicaron técnicas de investigación social que incluyó un cuestionario a 42 enfermeras. La información tratada produjo tablas con análisis de estadística descriptiva que facilitaron lograr los objetivos, de allí el análisis donde los equipos de alto desempeño logran el cumplimiento de las metas y mejoran las relaciones laborales así mismo fortalece el clima laboral y va disminuyendo la desmotivación de los trabajadores en el área laboral. Los equipos de alto desempeño permiten que Los empleados se sienten cómodos, con confianza y con mucha seguridad en el centro hospitalario.

**Descriptoros:** Equipos de alto desempeño, Clima laboral, Motivación laboral.

## INTRODUCCION

En ocasiones los Equipos de Alto Desempeño son comparados con otros equipos presentes en las organizaciones, como el equipo de proyectos, los de producción o de ventas, señalando que hay grandes diferencias en los resultados de sus tareas. Los integrantes de los Equipos de Alto Desempeño son formados para realizar diferentes trabajos y construyen la capacidad de tomar decisiones inherentes a la misión de la organización, lo cual no ocurre con otro tipo de equipos ya que las decisiones son tomadas por el directivo. Estos cuentan con la capacidad de compartir sus experiencias y conocimientos, definen metas claras y retadoras logrando alcanzarlas de forma eficiente, siendo oportunos y desarrollando sus tareas con calidad y responsabilidad mutua.

El objeto de ese trabajo de grado es analizar teórica y conceptualmente las temáticas de los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, del municipio Caripe. Edo Monagas, para ello se inicia con el planteamiento de problema y sus generalidades, seguido de los objetivos de la investigación, luego conceptos y/o trabajos que ayudan a fortalecer o sustentar la información, tipo de investigación, metodología utilizada para la obtención d información, y gráficas que especificarán cuantitativamente los resultados de los equipos de alto desempeño objetivo de estudio.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La conformación de equipos de alto desempeño ha sido uno de los más importantes retos para las organizaciones en los últimos años, en cuanto se reconoce su importancia no solo para incrementar la productividad de las empresas, sino también para consolidar procesos de gestión humana como estrategia fundamental para el fortalecimiento del talento humano y del desarrollo organizacional.

La creciente complejidad del mundo que nos rodea y la rapidez de los procesos organizacionales, exigen un manejo de las situaciones, tanto a nivel individual, como en grupos y equipos de trabajo. El trabajo eficaz en equipos de trabajo se considera como uno de los valores fundamentales de las empresas que producen buenos resultados.

De este modo, resulta fácil y frecuente el que una empresa manifieste una tendencia a querer que sus empleados trabajen en equipo, y, más aún, que obtengan un buen desempeño. Sin embargo, esto es bastante difícil, ya que al ser el equipo un punto de encuentro entre las capacidades individuales, muchas veces no se lleva a cabo una adecuada interacción entre las personas que lo componen, generando conflictos y relaciones que terminan socavando el objetivo del equipo, en vez de una sinergia (Kets de Vries, M, 2001).

Tanto en la literatura como en las empresas mismas, hay una confusión acerca del trabajo en equipo, considerando que si éste tiene buenos resultados, se convierte en un equipo de alto desempeño.

Establecer las competencias necesarias para la gestión de equipos de alto desempeño requiere delimitar los conceptos grupo de trabajo y equipo. Un grupo de trabajo es un conjunto de personas donde cada uno busca un resultado ante una tarea u objetivo específico.

El equipo de trabajo es un número más reducido de personas con habilidades complementarias, que se encuentran comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales son corresponsables (Katzenbach, & Smith, 2000).

Esta definición identifica la disciplina como elemento fundamental en el logro de los objetivos, operacionalizado en cuatro elementos que permiten que los equipos funcionen. Estos son el compromiso y propósito común, las metas de desempeño, las habilidades complementarias y la responsabilidad mutua.

El paso de grupos de trabajo a equipos de alto desempeño implica la convicción de que la productividad del equipo es relevante para cada uno de sus miembros; de igual forma, cada persona contribuye al éxito de la organización, ya que existe una relación de confianza entre los colaboradores y el supervisor o quien dirige; finalmente, necesita del desarrollo de un enfoque gerencial que se comprometa con los procesos de los equipos, que valore y retroalimente a cada uno de sus colaboradores. Cuando se habla de equipos de alto desempeño se piensa que todas las personas deben tener un alto nivel intelectual, altas competencias para desarrollar una actividad determinada; aunque estas características facilitarían el logro de objetivos, la clave está en encontrar personas con diferentes conocimientos y competencias para el logro de las metas, ubicar a las personas en función del perfil que se haya establecido para el cargo o las funciones, generar con ellos una dinámica de trabajo en equipo y establecer metas conjuntas que generen satisfacción para todos (Clavijo, 2009).

Una característica esencial es que los trabajadores puedan tomar decisiones con relación a la planeación, ejecución y control del trabajo. En este orden de ideas, se puede afirmar que la diversidad de habilidades y competencias fundamentadas en la confianza y la corresponsabilidad del resultado final garantiza el logro del objetivo del equipo.

*Blanchard, Randolph y Grazier (2006) identifican los equipos de alto desempeño como equipos “del siguiente nivel” y establecen que entre los beneficios que se presentan están la inclusión de todas las ideas y los procesos motivacionales de cada uno de los participantes del equipo, y la optimización de los tiempos de cada uno, que se evidencia en los resultados, la productividad y la satisfacción del equipo.*

De igual forma, genera beneficios para la organización en la medida que se optimizan los procesos, los recursos, los tiempos y se logran procesos de aprendizaje organizacional determinantes en el crecimiento horizontal y vertical de las empresas.

Algunas empresas usan el término de equipo de alto desempeño para designar a aquello que los expertos definirían como un verdadero equipo. Esto resulta bastante engañoso, ya que un equipo de alto desempeño está más comprometido, es más poderoso y menos frecuente que un equipo normal. (Katzenbach, 2000, p.14)

En este sentido, Jean Lipman-Blumen y Harold J. Leavitt (2000) plantean que: el término “equipos de alto desempeño” no es la denominación de otro nuevo equipo, es decir, cualquier equipo puede convertirse en un equipo de alto desempeño, aunque en la realidad ocurre que muy pocos lo hacen. Un equipo de alto rendimiento es una disposición de ánimo general, una actitud compartida, volcada y comprometida a fondo con su tarea, una actitud que puede extenderse a cualquier tipo de equipo, cualquiera sea su denominación. En casi todos los demás aspectos, los equipos de alto rendimiento pueden variar.

Según (Lipman- Blumen&Leavitt, H, 2000, p. 52)

“Los equipos de alto rendimiento ofrecen a las personas la oportunidad de avanzar voluntariamente más allá de los límites habituales, en un esfuerzo colectivo por lograr algo importante. No ayudan a las personas a satisfacer todas sus necesidades, impulsos y motivaciones, pero ofrecen, sin duda, oportunidades de conseguir esas “ experiencias límites” altamente gratificantes.”

A este respecto, el recurso humano en clínicas y hospitales es un tema verdaderamente difícil considerando todos los tipos de profesionales que forman el [grupo](#) o equipo de [trabajo](#), no necesariamente por la cantidad de personas que pueden reunirse en un hospital o clínica si no también por los diferentes profesionales que trabajan en ella, cada uno de los cuales tiene premisas y [objetivos](#) de trabajo diferentes, debido al tipo de formación que reciben, lo que redundará básicamente en su identificación frente a la institución, a esta diversidad los gerentes de [recursos humanos](#) deben estar preparados para manejar adecuadamente los equipos de alto desempeño con la finalidad de llevar adelante la [gestión](#) de [personal](#) en forma óptima en [instituciones](#) de [salud](#).

Además, el personal de apoyo en la atención que lo conforman todos aquellos que brindan ayuda, aquellos que tienen trato directo con los pacientes, normalmente trabajan directamente con los responsables de brindar el servicio al paciente y bajo ordenes, lo que supone que su responsabilidad es directa con el responsable del servicio. Como son las enfermeras, enfermeros, camilleros, técnicos, entre otros. Son los que deben tener una actitud emprendedora, líderes con capacidad para construir y transmitir una visión inspiradora, comprometidos con el logro de resultados, que definan el rumbo mediante la formulación de la estrategia, que faciliten, acompañen, apoyen a los profesionales de atención directa y a los miembros de la organización en su implementación.

De acuerdo, con aquellos profesionales que brindan la atención directa a los pacientes, son los que en mayor proporción están responsables de la satisfacción del mismo, tomando en cuenta que son los que dan la cara al paciente y por lo tanto tiene que dar un trato amable y esmerado pues es lo que en realidad percibe el paciente, que son los médicos, odontólogos, técnicos de laboratorio, especialistas, entre otros, los de atención directa al paciente. Complementando con el personal de apoyo como las enfermeras, que deberían añadir con mayor fuerza esa acción alentadora, al beneficio del usuario o paciente.

Un equipo de alto rendimiento es aquel que satisface las condiciones de la definición pero que obtiene resultados excepcionales con respecto a los objetivos y metas que se ha propuesto. McCaskey considera que el desempeño de un equipo debe medirse en tres dimensiones: Productividad, que tiene que ver con la forma como se satisfacen las expectativas del cliente; Satisfacción, la manera como los integrantes se sienten bien con los logros alcanzados, la forma de realizar el trabajo y el orgullo de pertenecer al grupo; Crecimiento personal, el aprendizaje y desarrollo que logran los integrantes al trabajar unidos.

De acuerdo con estas consideraciones, un equipo adquiere altos rendimientos cuando obtiene altas calificaciones en estas tres dimensiones. El alto rendimiento incide directamente en las variables de diferenciación y por consiguiente es importante desarrollar o entrenar a sus miembros para que alcancen un óptimo desempeño.

Por ello, es de vital importancia para las organizaciones el trabajo en equipo, analizar los roles del equipo y sus combinaciones como factores clave para constituir y desarrollar equipos eficiente o de alto desempeño con el fin de fortalecer la organización.

Dentro de esta perspectiva, el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, del municipio Caripe. Edo Monagas. Presta servicios de salud, servicios de personas que atienden personas, destinado para la atención, asistencia a enfermos. En este recinto, diagnostican [enfermedades](#), realizan distintos tipos de tratamientos para restablecer la salud de los pacientes. Por lo tanto, es imprescindible reconocer la significación de los recursos humanos, no solo como factor estructural sino también como el principal factor de cambio y transformación.

Asimismo, que el componente talento o potencial humano es inherente a toda rama del quehacer en salud y que en el proceso de reforma cobra aún mayor importancia para el logro de los objetivos, no hay duda que en cualquier sistema de servicios de salud, son sus recursos humanos quienes en última instancia definen la calidad de los servicios que prestan y el impacto que tendrán dichos servicios sobre la condición de salud de las personas.

Entonces, el trabajo en equipo de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, bien sea en actividades directa o indirectamente con sus usuarios es de vital importancia. Ya que sostiene relaciones de comunicación, respeto, solidaridad, incentivando la eficiencia, el desarrollo profesional, sensibilidad humana permanente y también para dar cumplimiento a los propósitos de la Institución, vinculado con la salud. Así como el reimpulso óptimo en el trabajo en equipo de alto desempeño, que para el municipio de Caripe el gobierno bolivariano en función de lograr la eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones en las organizaciones, ha hecho un esfuerzo enorme en mantener ese alto desempeño en sus trabajadores, donando equipos médicos de alta generación con el fin de que presten un servicio adecuado.

En tal sentido, los aspectos negativos e irregularidades que motivan la necesidad de investigar sobre ellos, el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”,

en la área de enfermería personal de apoyo en la atención. Donde se evidencia situación problemática por: metas confusas, objetivos atropellados, roles deficientes, conflictos entre integrantes de equipo, conflictos entre personal de atención directa con el paciente, visión borrosa, cultura anti equipos, feedback e información insuficientes. Contando con la reducción de un clima laboral positivo, desperdicio de habilidades para alcanzar eficiencia y eficacia, evitando o ignorando los problemas, resultados de baja calidad y cooperación, pues su [motivación](#) básica y exclusiva es la económica entre otros.

Al mismo tiempo, los pacientes tienen que efectuar largas colas para ser atendidos en las diversas áreas del Servicio, No reciben una buena orientación respecto a los diversos trámites que deben realizar para ser atendidos; el problema se dificulta para aquellas personas que van por primera vez a cierto servicio, a los de mayor edad (ancianos), mujeres en estado de gestación, entre otros. No existen suficientes [medios](#) de información y orientación, que guíen a los pacientes o usuarios para ser atendidos óptimamente. Este conjunto de problemas descritos, más otros que se suman a nivel de la gestión de recursos humanos, afectan la calidad de la atención de los usuarios de los servicios.

Es común ver en las organizaciones, como seres humanos que la componen, cuando no consiguen el resultado que quieren, arman una historia que justifique no producir los resultados.

Por Consiguiente, las interrogantes aclaran el planteamiento del problema, delimitan el mismo en cuanto a tiempo y espacio, ya que estas expresan lo que se desea indagar en la investigación, pueden contribuir en la búsqueda de información con respecto a los puntos de interés interrelacionados con el estudio asumido.

*Según Arias, F. (2013) “las interrogantes de la investigación representan las alternativas a tomar para la construcción de los objetivos y las variables del proceso científicos que se pretende enfocar”. (pág.23).*

En virtud de las situaciones y acontecimientos antes planteados, acerca de los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”. Bajo estos argumentos se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo son las diferencias entre grupo, equipo y equipos de alto desempeño?

¿Cuáles son los factores que influyen en el alto desempeño de los trabajadores en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, en el área de enfermería?

¿Cuáles son las fortalezas y limitaciones de los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”?

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, municipio Caripe, Edo Monagas.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Determinar la diferencia entre grupo, equipo y equipos de alto desempeño.
- Describir los factores que influyen en los equipos de alto desempeño de los trabajadores del hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, municipio Caripe, Edo Monagas.
- Establecer los factores necesarios para mejorar la productividad de los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, municipio Caripe, Edo Monagas.

### 1.3 JUSTIFICACION

Cualquier equipo puede convertirse en uno de alto rendimiento si consigue imbuirse de esa disposición de ánimo distintiva, además de tener una determinación y dedicación total para alcanzar una meta relevante. “ Los equipos de alto rendimiento ofrecen a las personas la oportunidad de avanzar voluntariamente más allá de los límites habituales, en un esfuerzo colectivo por lograr algo importante. No ayudan a las personas a satisfacer todas sus necesidades, impulsos y motivaciones, pero ofrecen, sin duda, oportunidades de conseguir esas “ experiencias límites” altamente gratificantes.”

La presente investigación se enfoca el análisis de los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, ya que debido a los diferentes factores económicos, emocionales o personales, el comportamiento del personal que labora en la institución no ha sido el más oportuno o adecuado al momento de dirigirse empleado-usuario, empleado-compañeros, empleado-jefes.

Por lo consiguiente se determina que el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, municipio Caripe, Edo Monagas, El tema de equipos de alto desempeño es sumamente importante para el logro exitoso de los objetivos planteados por una organización, ya que en la actualidad, esto conlleva a una serie de cambios en la estructura de los modelos mentales de los participantes; igualmente requiere de una adecuada comunicación, así como de la aplicación de los pasos gerenciales en cada uno de los proyectos a ejecutar

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

El marco teórico comprende una revisión de los trabajos previos realizados sobre el problema en estudio. Dependiendo de la naturaleza del trabajo, este puede comprender aspectos teóricos, conceptuales, legales, situacionales de la realidad objeto de la investigación u otros según convenga al caso. Su función es brindar coherencia documental y veracidad a la investigación.

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Vanegas (2010), realizó un estudio sobre los factores influyentes en la efectividad del desempeño gerencial de los equipos de trabajo, el cual tuvo como objetivo general analizar los factores que influyen en la efectividad del desempeño gerencial en los equipos de trabajo. La población objeto de estudio estuvo conformada por tres (03) coordinadores y cincuenta (50) docentes. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario de preguntas cerradas.

A través de la investigación, este autor pudo concluir; que existen factores determinantes en la efectividad del desempeño gerencial de los equipos de trabajo, por lo que recomienda desarrollar las relaciones interpersonales, continuar ofreciendo incentivos y recompensas, y propiciar encuentros sociales que consoliden los equipos de trabajo hacia el logro de metas complejas que conduzcan hacia la efectividad de su desempeño.

Este estudio se relaciona con esta investigación; ya que se logra precisar que, ampliar la efectividad del desempeño gerencial en los equipos de trabajo no es tarea sencilla; requiere que en las organizaciones los líderes y colaboradores sientan la

necesidad de adquirir competencias y desarrollar capacidades para que la labor se lleve a cabo efectivamente.

Otro importante aporte lo constituye la investigación de Velásquez (2008), referente a estrategias basadas en competencias para la formación de equipos de trabajo de alto desempeño; el mismo tuvo como objeto, proponer estrategias para la formación de equipos de trabajo de alto desempeño. La población objeto de estudio estuvo conformada por 127 profesores; y aplicó como instrumento un registro de información ad hoc. En las conclusiones se diagnosticó ciertas debilidades en el trabajo en equipo, en el liderazgo y en la evaluación del desempeño; lo que generó la necesidad de diseñar estrategias basadas en dichas competencias para la formación de equipos de trabajo de alto desempeño.

En este orden de ideas, este estudio fue tomado como antecedente para el presente trabajo, ya que destaca la importancia de aprender a trabajar de forma efectiva como equipo; lo cual requiere de su tiempo, dado que se han de adquirir competencias y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico y exitoso de dicha labor. Es por ello, que lo antes expuesto es una característica importante para ser tomada en cuenta para el buen funcionamiento de toda organización.

## **2.2 BASEA TEORICAS**

### **2.2.1 Equipo**

**Definición:** Un equipo es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos.

### 2.2.2 Equipos de trabajo

**Definición:** Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntas que “comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco”.

### 2.2.3 Equipo de alto desempeño

**Definición:** Son equipos dentro de las organizaciones que tienen marcados objetivos muy claros, y que, además, conocen a la perfección, los pasos a seguir para su consecución. Más allá de los resultados (que sin duda alcanzan), un equipo de Alto Rendimiento, está formado por personas que se encuentran muy motivadas, pero que también están altamente satisfechas con el trabajo, con las relaciones interpersonales, y con las recompensas.

### 2.2.4 Diferencia de grupo de trabajo, equipo y equipo de alto desempeño

“Un **grupo de trabajo** es un conjunto de personas reunidas por la autoridad formal de una organización para transformar recursos iniciales (insumo), en bienes y servicios (producto). Para que exista un grupo de trabajo se requiere de dos o más personas identificables, una relación o vínculo entre e las de carácter duradero, que tengan un objetivo común, que los integrantes tengan conciencia de grupo y de este objetivo y que tengan una reglamentación de la acción y de las relaciones grupales.” (Morales, 1999, p. 2)

Para que un grupo de trabajadores se convierta en un equipo de trabajo, es necesario que se presenten ciertas condiciones organizacionales mínimas y que sus

integrantes modifiquen sustancialmente tanto la forma como conciben y realizan su trabajo, como también el estilo de relación interpersonal con sus compañeros.

El grupo de trabajo deviene en equipo, en la medida que sus miembros:

- Compartan sus ideas para mejorar sus procesos de trabajo,
- Desarrollen respuestas coordinadas a los cambios que afectan a todo el grupo,
- Promuevan el respeto entre sus miembros,
- Participen en la definición del mejoramiento de los objetivos comunes, e inician acciones comunes para lograr un rendimiento superior.

**Los equipos de trabajo** están formados por un grupo pequeño de miembros, con niveles de habilidades complementarias, con un propósito o misión verdaderamente significativa, con objetivos y metas específicas, con una propuesta de trabajo clara y un sentido de responsabilidad mutua (Morales, 1995).

**Los equipos de alto desempeño** se diferencian de los anteriores por su nivel de desarrollo. Además, poseen resultados distintos de los grupos de trabajo, caracterizándose porque nunca se conforman con ellos. Emplean procesos específicos para la realización de sus tareas, desarrollan cierto tipo de sentimientos entre sus miembros y logran niveles especiales de consistencia e intensidad.

Por consistencia se entiende que todos los miembros se encuentran al tanto del trabajo que se realiza y de sus distintas etapas. Existe además consistencia en el proyecto de cada uno de sus miembros, pues todos comparten una misión común. Intensidad se refiere a un nivel de energía y compromiso cualitativamente mayor que el que poseen los miembros de un equipo de trabajo común. Los miembros se sienten impacientes por los problemas no resueltos, las excusas, las demoras irracionales, distracciones, incompetencias, falta de foco y trivialidades. Por último, los miembros

de un equipo de alto desempeño no se conforman con las soluciones que se plantean, cuestionan todo lo que se propone para la búsqueda de una solución mejor.

### **2.2.5 Características de los equipos de alto desempeño**

#### **1. Tener los objetivos definidos, consensuados y medidos:**

Los miembros del equipo deben saber qué tareas les corresponden y cuáles son sus objetivos, de esta manera focalizarán tiempo y esfuerzo en conseguir el éxito y los resultados planteados. Es importante ir midiendo y analizando las actuaciones del grupo, para saber si las acciones que se están llevando a cabo y las decisiones que se toman son las correctas para alcanzar el objetivo.

#### **2. Claridad en la definición de los roles:**

A pesar de que el trabajo sea en equipo, cada integrante debe asumir un rol específico dentro del conjunto. Todos los miembros deben tener claro el objetivo, de esta manera pueden trabajar en la misma dirección. Además la definición de roles frenará los roces entre los miembros.

#### **3. Proceso bien definido:**

La claridad en el proceso hace que la gente sepa el camino para lograr el éxito, lo que implica rapidez en el aprendizaje y menor resistencia a los cambios. Una persona que conoce el proceso es una persona más productiva.

#### **4. Buena comunicación y buen clima:**

Un intercambio de comunicación rápido y ágil facilita la toma de decisiones correctas. Esta comunicación es importante tanto entre trabajadores, con la dirección e incluso externamente. Hay que definir “cómo nos vamos a comunicar”.

## **5. Confianza y respeto:**

Los integrantes deben ayudarse y darse apoyo entre ellos. Es importante recompensar los avances, tanto individuales como grupales, expresando verbalmente la satisfacción del trabajo en equipo: “Estamos haciendo un excelente trabajo”; “Los resultados están siendo mejor de lo esperados”; “Sigamos trabajando en la misma dirección”.

## **6. Participación de todos:**

El alto rendimiento y productividad sólo se alcanza cuando el compromiso es individual pero los integrantes del equipo tienen una visión global. El sentimiento de pertenecer a un equipo, de ser valorado y de luchar conjuntamente por un objetivo, hacen que los trabajadores estén motivados, favorecerá que trabajen más contentos y, por lo tanto, de manera más eficiente.

### **2.2.6 Desempeño laboral**

#### **2.2.6.1 Definiciones**

Stoner (1994), afirma: “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Gómez (1999), afirma que el desempeño laboral es la cantidad de esfuerzo que aplica un trabajador en una determinada tarea, asimismo el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que percibe el trabajador de su centro de trabajo y lo refleja en su productividad.

Palacio (2005), sostiene que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

### 2.2.6.2 Formación de equipos de alto desempeño

La creación de grupos de alto desempeño es uno de los retos de las organizaciones modernas, ya que deben habilitar mecanismos de estructura y recompensa que eviten el tributo al puesto y orillen a las personas a buscar por sus propios intereses para cumplir sus objetivos y obtener su bono.

### 2.2.7 Modelo Bombero



**Grafico N° 1. Servir para ser Líder: MODELO BOMBERO para equipos de alto desempeño. Elaborado por los Doctores: Moreno Fidel y Godoy Elsy (2011)**

Al observar en el Grafico N° 1, el significado de BOMBERO en este modelo teórico, “el servir para ser líder” se resume en lo siguiente:

**B:** Buena Mente, Buenas Palabras y Buenas Acciones.

**O:** Optima Calidad del Servicio Interno al más Alto Nivel.

**M:** Moral, Disciplina y Abnegación.

**B:** Buen Servicio a la Comunidad.

**E:** Ética en su Actitud Profesional.

**R:** Responsabilidad Social y Liderazgo.

**O:** Organización y Desarrollo de Equipos.

En tal sentido, un líder Bombero para servir al más alto nivel de desempeño debe poseer estos tres principios: *Buena Mente, Buenas Palabras y Buenas Acciones*, (**Cuadro N° 1**) tal como lo señala Jafarey (2000) citado por Moreno (2003) representan “...los principios que inspiran y provocan mentalidad progresiva, para guiar a la humanidad a la perfección y la inmortalidad, garantizando una mejor calidad de vida a las futuras generaciones”. Al respecto, quien se guíe por este modelo debe apoyarse en estos tres principios a fin de garantizar a sus semejantes (llámense clientes, comunidad) una mejor calidad de vida, para lo cual un Buen líder logrará su desempeño con una mentalidad progresiva o proactiva.

A nivel de equipo, el líder Bombero debe aplicar la Prueba Cuádruple vigente desde hace más de un siglo hasta nuestros días en todos los Clubes Rotarios en el mundo considerados como organizaciones de servicio y formulada en cuatro interrogantes: “ De lo que se dice, se piensa o se hace: 1) ¿Es verdad?, 2) ¿Es equitativo para todos los interesados?, 3) ¿Crearé buena voluntad y mejorará la amistad?, 4) ¿Será beneficioso para todos los interesados?”. Lussier y Achua (2006); la vigencia de la Prueba Cuádruple sin duda alguna permanece en el tiempo no solo para los Clubes Rotarios en el mundo, sino para el resto de empresas u organizaciones

que deseen aplicarla, y en particular por los individuos con oportunidad de servir, permitiéndoles alcanzar ese Buen Liderazgo.

En consecuencia, esa enseñanza tiene un componente ético porque en definitiva se busca la verdad, equidad, buena voluntad y beneficios para los interesados, de la manera en que Jafarey (2000) presenta Los cánticos Divinos de Zaratustra Provocadores del Pensamiento, al señalar "...el líder es una persona que tiene que liderizar al mundo hacia la verdad, la precisión, el progreso, la plenitud ... laescogencia para los nombramientos está basada en buena mente, sano juicio y discreción"; si un equipo responde esas cuatro preguntas de manera positiva, estará tomando la mejor decisión, para emprender cualquier actividad o proyecto de manera ética y exitosa.

## **2.3 BASES LEGALES**

La responsabilidad social en las empresas son unas combinaciones de aspectos legales, éticos, morales, ambientales y es una decisión voluntaria, no impuesta, aunque exista cierta normatividad frente al tema. Hay que distinguir, todo lo relativo a la aplicación del amplio marco legislativo en todos los campos laborales.

### Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En Venezuela, las normas rectoras acerca de responsabilidad social empresarial están contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Diciembre 30, 1999).

En su Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias expresa los siguientes artículos:

**Artículo 83.** La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

**Artículo 84.** Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.

**Artículo 87:** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

La prevención de riesgos laborales es uno de los capítulos fundamentales de la responsabilidad social y aparte de su consideración de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, es además esencial para el logro de la calidad de

productos y procesos, allanando el camino de la excelencia empresarial la cual permite afianzar la competitividad de la empresa y con ello el principio de partida de lo que se denomina empresa socialmente responsable. La prevención es un costo para la empresa, sobre todo en las primeras etapas, pero su eficiente implantación ha de generar beneficios, que aunque en su mayoría son intangibles, contribuyen al beneficio empresarial en un sentido amplio y a la mejoría de la competitividad.

### Ley De Ejercicio De La Medicina

#### CAPITULO IV

##### De los Deberes Generales de los Médicos

**Artículo 24.** La conducta del médico se regirá siempre por normas de probidad, justicia y dignidad. El respeto a la vida y a la persona humana constituirá, en toda circunstancia, el deber principal del médico; por tanto, asistirá a sus pacientes atendiendo sólo a las exigencias de su salud, cualesquiera que sean las ideas religiosas o políticas y la situación social y económica de ellos.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el siguiente artículo presenta:

**Artículo 38.** La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

## 2.4 DATOS INSTITUCIONALES

### **Reseña Histórica**

El Hospital general tipo 1 DR. “José Antonio Urrestarazu” de Caripe, fue fundado el 16 de noviembre de 1972, bajo la administración del ministro de sanidad y asistencia social Dr. J MaizLeon, bajo el nombre de centro de salud.

Cabe destacar que el hospital no cuenta con un acta constitutiva ni gaceta oficial, ni ningún otro documento jurídico que indique cuando fue creado, por tal motivo se utiliza el Rif de la fundación salud para los trámites administrativos.

Según trabajadores más antiguos, comenzó a funcionar en noviembre de 1973, cumpliendo con las actividades de medicinas preventivas a partir del 2 de enero del año siguiente, se dio apertura a la emergencia, sala de parto y el área de hospitalización con capacidad para treinta (30) camas; para ese año el medico director era Vicente Cantavella y como adjunto el medico en salud pública y encargado de la consulta de fisiología el Dr. José Antonio Urrestarazu además contaba con cuatro (04) médicos residentes, con un (01) intendente, un (01) contador y dos (02) secretarias.

Esta institución se encuentra ubicada al final de la calle Félix Antonio Calderón Municipio Caripe Estados Monagas. En 1982 paso a la denominación del Hospital General tipo 1 Dr. “José Antonio Urrestarazu” en 1990, se inician las actividades quirúrgicas actualmente cuenta con mayor número de personal, el cual se ha incrementado en la medida en que va aumentando la necesidad (crecimiento poblacional).

El año 2020 se inauguro el **Hospital Tipo I Dr. José Urrestarazu** en el municipio Caripe, estado Monagas.

El centro de salud cuenta con los siguientes servicios:

- \*Emergencia de adultos
- \*Sala de parto
- \*Quirófanos
- \*Sala odontológica
- \*Sala de hospitalización
- \*Sala de nebulización
- \*Área quirúrgica

El funcionamiento del centro de salud genera mas de 130 empleos en el municipio. Se encuentra ubicado en el municipio Caripe del Estado Monagas en la Av, FelixCalderon, Telefono 0292-5451433.

### **Misión**

Proporcionar una óptima calidad del cuidado humano de la población de Caripe en todos los niveles de prevención de la salud, garantizando mejor calidad de vida en base a un modelo integral, reflejándose satisfacción en el usuario de la atención recibida en nuestro municipio.

### **Visión**

Hospital 1 José Antonio Urrestarazu como parte integral del cuidado humano como institución dedicada a la protección y bienestar de la salud de la población de Caripe manteniendo su calidad de vida.

## **2.5 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS**

- **EQUIPO:**Un equipo es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permita conseguir sus objetivos.  
"Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados".
- **EQUIPOS DE TRABAJO:** Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntas que “comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco”.

- **EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO:** Son equipos dentro de las organizaciones que tienen marcados objetivos muy claros, y que, además, conocen a la perfección, los pasos a seguir para su consecución. Más allá de los resultados (que sin duda alcanzan), un equipo de Alto Rendimiento, está formado por personas que se encuentran muy motivadas, pero que también están altamente satisfechas con el trabajo, con las relaciones interpersonales, y con las recompensas.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

## **2.6 OPERALIZACION DE VARIABLES**

Según Arias (2012) dice que: “la palabra operacionalización no aparece en la lengua hispana, este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores. (pág. 62).

Por consiguiente el proceso de establecimiento de variables e indicadores permitirá la confrontación de la teoría con la práctica; así como el manejo y comparación de los elementos de la situación objeto de estudio. Cada una de ellas, por separado o agrupadas, se asocia con uno o más objetivos específicos del estudio.

El mismo autor señala “la definición conceptual y operacional de las variables pasa de un nivel abstracto a un nivel concreto y específico a efectos de poder observarla y medirla” (pág. 63). A continuación se presenta el cuadro de operacionalización de las variables:

### **CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE:**

<b>Objetivo General: Analizar los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, municipio Caripe, Edo Monagas.</b>		
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variables definición nominal</b>	<b>Dimensiones definición real</b>
<b>Determinar la diferencia entre grupo, equipo y equipos de alto desempeño.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Grupo</li> <li>-Equipo</li> <li>-Equipos de alto desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo en equipo.</li> <li>-Metas clara.</li> <li>-Desempeño satisfactorio.</li> </ul>
<b>Identificar los factores que influyen en el alto desempeño de los trabajadores del hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, municipio Caripe, Edo Monagas, en el area de enfermería.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Compromiso</li> <li>Liderazgo</li> <li>Cohesión</li> <li>Objetivos Claros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados</li> <li>Eficacia - Eficiencia</li> <li>Solución de conflictos</li> <li>Aprendizaje</li> <li>Adaptación</li> <li>Aceptación</li> </ul>

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En el presente capítulo se describe el nivel y tipo de investigación desarrollada y el diseño de investigación adoptado, las técnicas de recolección de datos para un mayor entendimiento del trabajo realizado.

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACION**

El estudio se apoyó en un Diseño de campo, puesto que la información fue obtenida directamente de las situaciones que inciden en el fenómeno objeto de estudio, es decir, en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, del municipio Caripe, Edo Monagas. Según Arias (2006):

**“Es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtener la información, pero no altera las condiciones existentes”. (p.31).**

Al utilizar la investigación de campo se obtuvieron datos primarios a través de la aplicación de técnicas apropiadas. Por otro lado, el uso de datos secundarios provenientes de fuentes bibliográficas permitió la elaboración del basamento teórico en concordancia con el problema planteado y los objetivos alcanzados.

#### **3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

En cuanto al nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda el objeto de estudio, por lo tanto esta investigación fue de carácter

descriptivo, ya que consistió en analizar los equipos de alto desempeño en el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu” y que ponen en peligro la eficacia, en la ejecución de los servicios por parte de los trabajadores.

*Fidias Arias (2012) define la investigación de nivel descriptiva como aquella que: “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. (p. 24).*

Hechas las consideraciones anteriores, se hace necesario señalar que los datos obtenidos fueron estudiados al detalle, tomando en cuenta sus características y posteriormente los resultados de la investigación son expresados en forma clara y organizada para la interpretación y análisis respectivo.

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO**

La población objeto de estudio representa el universo o totalidad de individuos involucrados en el hecho objeto de estudio y son ellos los que proporcionarían la información necesaria para el análisis que se desea realizar. Al respecto Fidias Arias (2012) define la población como: “un conjunto finito e infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y los objetivos del estudio”. (p. 81).

De allí que la población de esta investigación estuvo representada por doctores, enfermeras, camilleros, y personal administrativo pertenecientes al hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”. La totalidad de la población son 20 médicos, 7 camareros, 42 enfermeras, 39 milicianos, 3 cocineras, 10 porteros, 4 chófer. En el hospital hay un total de 185 personas trabajando.

Por consiguiente fue necesaria la extracción de una muestra pequeña y manejable.

En este caso se tomará como muestra para objeto de estudio el personal de enfermería que son un total de 42 personas.

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

#### **3.4.1 Observación directa**

Mediante esta técnica se pudo percibir visualmente y de forma directa el comportamiento individual y grupal de los individuos que forman parte de el hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu” Según Arias, (2012), la observación directa “es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de sus objetivos de investigación preestablecidos” (pág. 69).

Por consiguiente el tipo de observación que se empleará en el estudio fue la directa simple, ya que se observará de forma natural sin ocupar una posición permanente dentro del hospital y así obtener información necesaria para su posterior estudio.

#### **3.4.2 Entrevista estructurada**

La entrevista es un dialogo cara a cara, con una intencionalidad definida la cual gira en torno a la obtención de una determinada información.

Según Tomas, Fontaines (2012), de modo muy general, una entrevista estructurada “es aquella que está dirigida a indagar aspectos puntuales de una realidad para lo cual se han diseñado un banco de preguntas para tal fin” (p. 144). En este particular, se empleó esta modalidad de entrevista a las 42 enfermeras del hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”.

### 3.4.3 revisión bibliográfica

La revisión bibliográfica estuvo basada en revisión de libros, trabajos de grado, diccionarios, entre otros, de manera convencional y/o mediante la web, lo cual permitió ampliar la información acerca del comportamiento organizacional. De esta manera, Fideas Arias (2012) plantea que:

*“La revisión documental es una etapa ineludible en todo proceso investigativo, a través de la cual se obtendrán las fuentes y los datos necesarios para abordar el tema planteado”. (p. 202).*

## 3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Sabino (2010) expresa que lo primero que suele hacerse con el conjunto de los datos obtenidos es dividirlos de acuerdo a un criterio bien elemental, separando de un lado la información que es de tipo numérica de la información que se expresa verbalmente o mediante palabras. Los datos numéricos quedarán como tales, cualquiera sea su naturaleza, y se procesarán luego para exponerlos en forma clara y fácilmente asimilable (p. 137).

Por consiguiente la estrategia metodológica que se empleó en esta investigación para el estudio de la información recolectada, se apoyó principalmente en una labor de revisión exhaustiva de los datos primarios y secundarios obtenidos a través de las diversas técnicas de recolección de información, en las entrevistas estructurada y con la observación.

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

**Cuadro Nro. 1**  
**Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿qué cree usted es alto desempeño?**

Opciones	Frecuencia	Porcent aje
Es lograr pasos fundamentales de autonomía.	27	64.28%
Son grupos de una organización con objetivos claros que dan pasos positivos sostenidos en el tiempo.	8	19.04%
Es la altura física que desempeña una organización.	7	16.66%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en el mes de Mayo 2022 a enfermeras del Hospital Dr. José Antonio Urrestarazu del Municipio Caripe del Estado Monagas. Las Autoras.



De acuerdo al resultado obtenido se plantea que el 64,28% de las enfermeras encuestadas expresan que alto desempeño es lograr pasos fundamentales de autonomía, mientras 19,04% dicen que son grupos de una organización con objetivos

claros que dan pasos positivos sostenidos en el tiempo y el 16,66% eligen es la altura física que desempeñan una organización; por lo que se obtiene que un valor numérico de la muestra correspondiente a 24 enfermeras eligieron la segunda opción siendo esta la correcta y una cantidad de 34 enfermera seleccionaron las opciones alternas que no son real a la conceptualización, evidenciando un bajo porcentaje en el conocimiento del tema.

De acuerdo a lo que expresa M, Carrera (2018)

Se denomina equipo de alto desempeño (EAD) a un grupo de individuos dentro de una organización que tiene objetivos claros, conocen los pasos para lograrlos y obtienen resultados positivos que pueden ser sostenidos en el tiempo. (pág. 1)

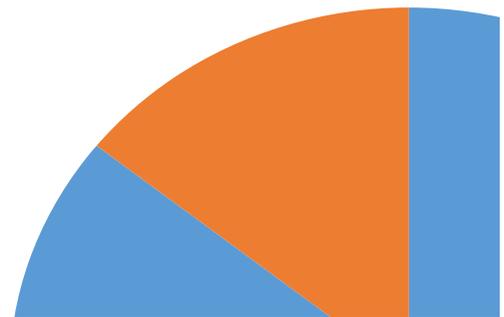
Se permite plantear de acuerdo a la cita y los resultados obtenidos que el equipo de alto desempeño se caracteriza por la incorporación de personas que forman equipos perteneciente a organizaciones los cuales se trazan objetivos a cumplir dados en corto tiempo.

**Cuadro nro. 2**  
**Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿considera usted existe diferencia entre equipo, grupos y equipo de alto desempeño?**

Opciones	frecuencia	Porcent aje
Si existe	36	85.71%
No existe	6	14.28%
<b>total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en el mes de Mayo 2022 a enfermeras del Hospital Dr. José Antonio Urrestarazu del Municipio Caripe del Estado Monagas. Las Autoras.

**valor porcentual graficado de la respuesta obteni**



Se puede analizar en los resultados que el 85,71% de las encuestadas expresan que si existen diferencia entre equipo, grupos y equipos de alto desempeño, por su parte el 14,28% dicen que no existe diferencia lo que permite interpretar que numéricamente 36 enfermeras conocen que si hay diferencia entre cada una de la representaciones dadas como opción.

Ante los resultados obtenidos Munuvar Sara (2019)

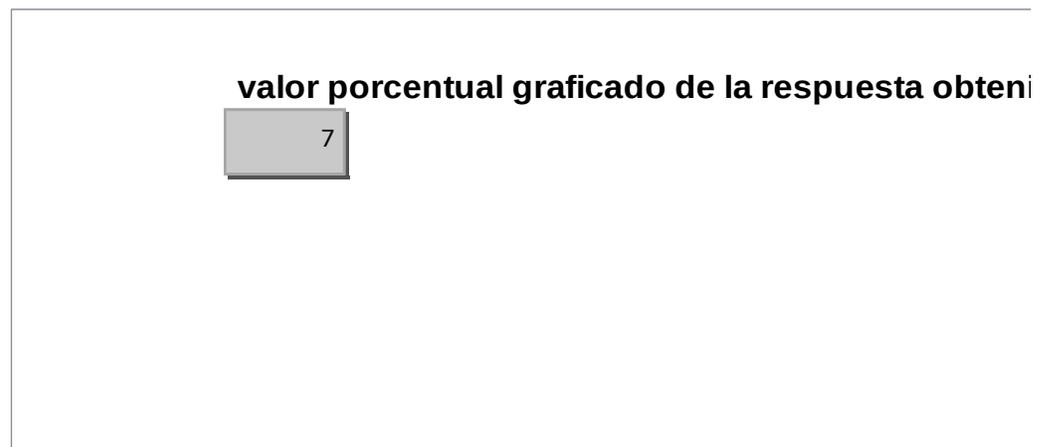
un equipo es un grupo de personas que se organizan para alcanzar un objetivos, mientras que un equipo de alto desempeño es aquel que comparte las convicciones, pasiones, actitudes y pensamientos ganadores (pag.1).

Tanto la fuente como las encuestadas plantean que existen diferencia notorias en equipos, grupo y equipos de alto desempeño aun cuando se pueden comparar algunas valores implícitos en los mismos, se comprende que un equipo visiona conquistar los objetivos mientras los de alto desempeño trazan amor por el hacer, acciones y discernimiento positivos con resultados confiables.

**Cuadro nro. 3**  
**Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿se siente motivado el personal de enfermería en su labor diaria?**

Opciones	frecuencia	Porcentaje
Muy motivada	7	16.66%
Poco motivada	32	76.19%
Nada motivada	3	7.14%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en el mes de Mayo 2022 a enfermeras del Hospital Dr. José Antonio Urrestarazu del Municipio Caripe del Estado Monagas, Las Autoras.



El 76,19% de las encuestadas en el departamento de enfermería expresan estar poco motivado en su labor, mientras 16,66% dice estar muy motivada y el 7,14% expresa estar nada motivado por lo que se denota preocupación al ver una minoría de 7 enfermeras decir estar motivados en su trabajo mientras una cantidad de 35 enfermeras estar poco o nada motivada en lo que hacen.

Plantea Martin Eliseo (2020)

Hay una fuerza que nos empuja a seguir caminando, que nos anima a actuar, a trabajar, a conseguir todos y cada uno de nuestro objetivos. se llama motivación y es el impulso que tus empleados necesitan para aumentar su productividad (pag.2)

Estar motivado aumenta las capacidades productiva y mantiene al personal en su plenitud agradable y eficaz en lo que hace logrando confianza, estimulo, ganas y valorando recurso poniendo sus capacidades y talentos a flote dentro de la organización, de allí la importancia de brindar a los encuestados nuevos roles para estar motivados poniendo de manifiesto lo conceptual planteado.

**Cuadro nro. 4**  
**Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿considera usted existe buenos liderazgo en equipos de alto desempeño del hospital dr. José Antonio Urrestarazu?**

Opciones	frecuencia	Porcent aje
Si existe	11	26.19%
No existe	31	73.80%
<b>total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en el mes de Mayo 2022 a enfermeras del Hospital Dr. José Antonio Urrestarazu del Municipio Caripe del Estado Monagas. Las Autoras.

**Valor porcentual graficado de la respuesta ot**

En la actualidad consideran las encuestadas bajo lo porcentual que el 73,80% no existe buenos liderazgos en el hospital en estudio, mientras el 26,19% expresa que si existe liderazgos, un planteamiento selectivo de preocupación dados los resultados debido a que si no existe una figura líder dentro de una organización no se puede avanzar ni guiar a un personal, y en valor numérico 31 enfermeras encuestadas aseguran no ver figuras líder en el hospital ni en su departamento.

Por lo cual dice Pareja Deisy (2019)

Un líder de un equipo de alto desempeño es positivo, se exige a sí mismo, guía a su equipo, brinda espacios de aprendizaje, construye confianza, sabe cómo actuar en momentos difíciles y logra que las personas hagan las cosas con autonomía y valor (pág. 1).

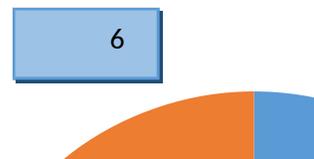
Un líder es una figura importante dentro de una organización, debe ser un ejemplo a seguir necesario para dar pasos integradores con su personal dando valor a todos y motivación al personal; aun cuando el personal de salud encuestado expresen estar ausente de esta figura es necesario ordenar perfiles y roles para asumir liderazgos de importancia.

**Cuadro nro. 5**  
**Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿cree existe equipos de alto desempeño en el departamento de enfermería que logre motivar, guiar, actuar, valorar, e integrar al personal?**

Opciones	frecuencia	Porcent aje
Si existe	15	35.71%
No existe	27	64.28%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en el mes de Mayo 2022 a enfermeras del Hospital Dr. José Antonio Urrestarazu del Municipio Caripe del Estado Monagas. Las Autoras.

#### Valor porcentual graficado de la respuesta obtenic



Expresa el 64,28% de las encuestadas que no existe equipos de alto desempeño en el área de enfermería, mientras el 35,71% dicen que si existe dichos equipos aun

cuando la mayoría en su especificación de 27 enfermeras no ven reflejado en su labor equipos con las características planteadas y 15 de ellas dicen lo contrario.

Según el blog UNIR REVISTA (2020)

El trabajo en equipo de alto desempeño en enfermería no solo redundaría en una satisfacción personal por parte del personal sanitario, también a nivel de calidad asistencial porque el paciente se sentirá cuidado y respaldado (pág. 1).

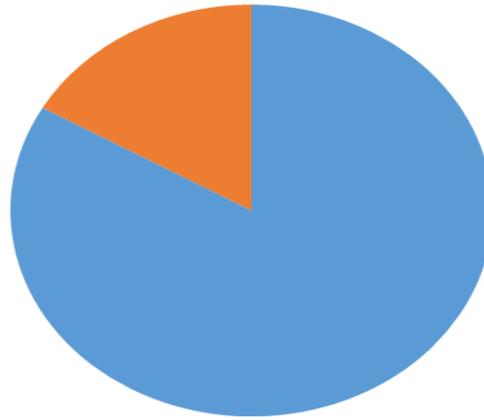
Es importante la conformación de equipos de alto desempeño en departamentos de salud aún más en el área de enfermería para estimular el actuar positivo profesional - paciente además crear estima por lo que se hace, y dadas la intensidad de las encuestadas hay un vacío en dichos equipos que son necesario conformar.

**Cuadro nro. 6**  
**Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿qué factores positivos creen influyen en el equipo de alto desempeño?**

Opciones	frecuencia	Porcentaje
Transporte, pago, economía e integración	7	16.66%
Formación, claridad, flexibilidad, comunicación y responsabilidad.	35	83.33%
<b>total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en el mes de Mayo 2022 a enfermeras del Hospital Dr. José Antonio Urrestarazu del Municipio Caripe del Estado Monagas. Las Autoras.

**Valor porcentual graficada de la respuesta obtenida en cuadro Nro. 6**



Los factores para dar cumplimiento a los equipos de alto desempeño dan valor a las personas que hacen vida laboral por lo que 83,33% de las encuestadas seleccionan como factores necesario la formación, claridad, flexibilidad, comunicación y responsabilidad, por otro lado el 16,66% expresan que el transporte, pago, economía e integración son los factores positivos; dado el resultado 35 enfermeras están asertivas en su selección para dar paso a factores que brinden positivamente aspectos necesarios al equipo.

Se destaca en el blog web FRANCESC MAS (2012)

Para que un equipo tenga éxito y alcance los objetivos deben cumplir los siguiente factores: los objetivos y los entregables que el equipo se propone conseguir, responsabilidades bien definidas, los conocimientos técnicos y la experiencia necesarias para conseguir tales objetivos, el método de trabajo en equipo y como influencias en los resultados; cada objetivo requerirán un método de trabajo distinto. es importante acordar el método de trabajo más óptimo y la estructura de equipo (pág. 2)

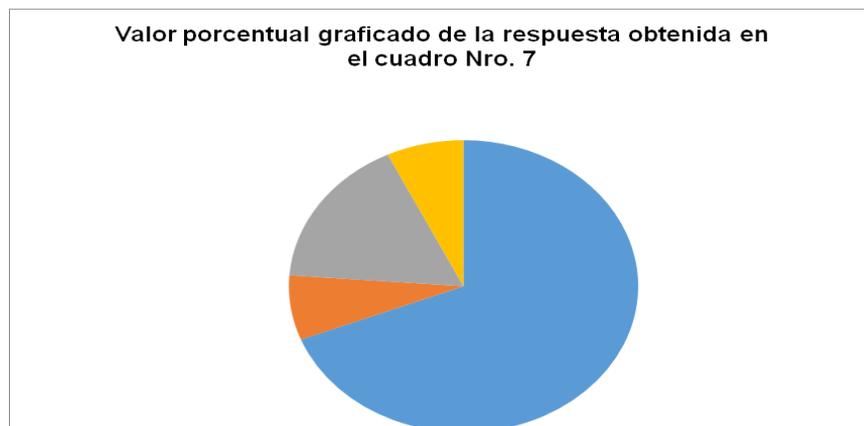
Se comprende que hay una necesidad a juicio valorativo que actúan como factores en equipos de alto desempeño; estos especificados en formar, entendimiento, expresión, comunicación, cumplimiento de roles que forjan un proceso metódico al momento de evaluar actitudes y transforma necesidades a fortalezas tangible por tanto

las encuestas articulan con el autor bajo el mismo orden de idea y así optimizar la organización.

**Cuadro nro. 7**  
**Distribución absoluta porcentual de las respuestas de las enfermeras encuestadas acerca de ¿cuál sería la disposición de usted para formar parte del equipo de alto desempeño?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy dispuesto</b>	<b>29</b>	<b>69.04%</b>
<b>Poco dispuesto</b>	<b>3</b>	<b>7.14%</b>
<b>Indispuesto</b>	<b>7</b>	<b>16.66%</b>
<b>No es de interés</b>	<b>3</b>	<b>7.14%</b>
<b>total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada en el mes de Mayo 2022 a enfermeras del Hospital Dr. José Antonio Urrestarazu del Municipio Caripe del Estado Monagas. Las Autoras.



Una vez planteada la interrogante de integración el 69,04% de las encuestas dicen estar muy dispuestas a formar y ser parte de equipos de alto desempeño en el departamento de enfermería, mientras el 16,66% dice estar indispuesto, el 7,14% dice estar poco dispuesto y el 7,14% expresa no es de interés lo planteado; aun cuando se denota 29 enfermeras en disposición de integración a lo planteado se destaca un grupo considerable de 13 enfermeras dudosas en lo que se propone hacer para mejorar relaciones laborales y clima organizacional en el departamento en estudio.

Expresa el blog web Conexion ESAN (2020)

Los equipos de alto rendimiento suelen tener mejores resultados porque unifican y potencian los conocimientos como habilidades y experiencias de un número de personas que van en una misma dirección. Al luchar juntos por un propósito común, se crean más alternativas en conjunto para lograrlo (pág. 1).

La disponibilidad que muestren los equipos de alto desempeño permiten el avance continuo positivo de la organización; articulando los aprendizajes en conjunto, las destrezas y potencialidades para lograr objetivos comunes; dado lo interpretado y el resultado obtenido es necesario valorar la intencionalidad del personal de enfermería para ser participativo en los equipos a conformar de alto de rendimiento además dar paso a la continuidad de ideas de la mayoría para llamar la atención de integración del resto del equipo que está en duda.

#### **4.1 REFERENTE A LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO SE PUDO OBSERVAR**

- **Productividad:**

Este factor es el que permite diagnosticar lo relacionado a la aplicación de técnicas y procedimientos aplicados ejecución de actividades para lograr el alcance de todos los objetivos trazados durante el análisis del equipo de alto desempeño en el área de enfermería del hospital, se pudo observar que existe un impacto positivo en y disposición del personal para alcanzar la mayor productividad.

- **Buenos resultados:**

Para lograr buenos resultados la motivación es el motor fundamental para que el personal pueda mejorar las técnicas laborales en el departamento y lograr un buen clima organizacional, además la monitorear constantemente desde lo individual a lo colectivo la motivación y entusiasmo de los trabajadores con la finalidad de transformar lo necesario y aplicar nuevas técnicas.

- **Resolución de problemas:**

Durante el desarrollo de la investigación se logro observar la problemática existente y permitió a las autoras conocer las debilidades institucionales y hospitalarias que impacta directamente a la funcionabilidad plena del departamento enfocando las acciones a seguir a la posible solución del problema evidenciado, donde el conocimiento de los hechos ofrecen alternativas a emplear, el desempeño de la organización por medio de las actitudes innovadoras asumida por la figura líder.

#### **4.2 CON RESPETO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO**

- **Compromiso integral:**

Se observo el interés y la incorporación e integración de todos los trabajadores que hacen vida en el departamento de enfermería, asumiendo compromiso para mejor función del área en la innovación de roles con aspectos motivacionales para alcanzar el logro de los objetivos trazados de manera eficaz y eficiente.

- **Importancia:**

La evolución del departamento de enfermería y del personal fue de vital importancia porque permitió establecer la necesidad de una figura líder que debe estar enfocado al crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo, para que estos trabajen eficazmente y así alcanzar metas comunes; y como una misma articulación y así puedan dirigir, instruir y entrenar al personal para desarrollar efectivamente habilidades específicas.

- **Eficiencia:**

Se observó el alto desempeño y el desarrollo laboral en el departamento de enfermería directamente a 42 enfermeras quienes asumieron compromiso de transformación, ejecución y continuidad de lo presentado para dar paso al logro de metas y la secuencias de objetivos.

- **Eficacia:**

Se logró el análisis de equipo de alto desempeño en el departamento en estudio; además del diagnóstico del proceso para el trabajo en equipo, la identificación de las necesidades fundamentales para construir y desarrollar equipo como logro de objetivos, estimar la diferencia entre grupos, equipos y equipos de alto desempeño, la descripción de factores que influyen en los equipos estableciendo la productividad de estos.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Como parte final de la investigación se presenta en este capítulo las conclusiones y recomendaciones que surgen una vez abordado todos los aspectos necesarios que dieron forma analítica al planteamiento surgido y las evaluaciones concretadas e interpretadas.

#### **5.1 CONCLUSIONES**

Una vez planteado todos los aspectos alcanzados en la formación de equipos de alto desempeño en el departamento de enfermería del Hospital 1 José Antonio Urrestarazu se llega a las siguientes conclusiones.

- La mejora en el alto desempeño de equipos dirige al departamento a una nueva perspectiva organizacional permitiendo cumplimiento de metas, incentivo a buenas relaciones laborales fortaleciendo el área y a su vez el centro hospitalario.
- El éxito de equipos de alto desempeño está basado en la relación y confianza que el personal logra mantener en la figura denominada líder.
- El desempeño en equipo es una herramienta clave para mejorar el clima laboral.
- Los individuos denominados empleados se ven desmotivado al no contar con un clima laboral integrador por lo cual esto afecta directamente el desenvolvimiento del personal de salud en su área.
- Es importante que los empleados se sienten cómodos, con confianza y con mucha seguridad en lo que hacen.
- En conversación con el personal de salud se aprecia que han existido muchos cambios antes y después del análisis exhaustivo de los equipos de alto desempeño, esta es una herramienta que les ha servido para mejorar aspectos del área de enfermería.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- El análisis de equipo de alto desempeño debe ser aplicado con un proceso de continuidad en el departamento de enfermería y a su vez se pueda expandir en otras áreas del hospital; se debe dar paso a la aplicación de nuevas estrategias para buenas relaciones laborales.
- Los jefes encargados de los diferentes departamentos deben motivar a buenas relaciones para conocer talentos de su empleados asumiendo un liderazgo motivador, estratégico, participativo, de confianza convirtiéndose así en líderes con éxito.
- Los directivos desde un principio deben organizar de manera correcta la estructura organizacional evaluando capacidades para un nombramiento asertivos en jefes para poder obtener grandes resultados desde el principio y así el hospital pueda tener trasformaciones socio-institucional.
- Trabajar en el clima laboral del hospital y no dejar pasar oportunidades de la aplicación de nuevas estrategias y técnicas recordando que un empleado motivado es más eficaz y eficiente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arias G., Heredia E. (2004). Administración de Recursos Humanos: Para el Alto Desempeño. (6ta ed.) México: Trillas
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. (6ta ed.) Caracas: Episteme.
- Arias, F. (2006) El proyecto de investigación: Una introducción a la metodología científica. (5ta ed). Caracas: Espíteme.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. (5ªed.). Colombia: McGraw Hill.
- Koontz, H y Weihrich, H. (2004). Administración. Una Perspectiva Global. (12ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- León, A. (1985). Organizaciones y Administración. Un Enfoque de Sistemas. (2da Ed.) Colombia: Norma.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Disponible en línea:[<http://agora.unimet.edu.ve/docs/466/Marco%20Legal/LOPCYMAT.ppt.com>]. Consultado 02/11/2021.
- Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Disponible en línea: [[http://www.cestaticket.com.ve/Multimedia/LOTTT-Gaceta-6\\_076.pdf.com](http://www.cestaticket.com.ve/Multimedia/LOTTT-Gaceta-6_076.pdf.com)]. Consultado 02/11/2021.
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. Madrid: Díaz De Santos, S.A.
- McClelland D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea, S.A.
- Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Disponible en línea: [<http://jimdo.com/descargas/documentos/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-higiene-y-seguridad-industrial/>]. Consultado 12/11/2021.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración (8ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Stoner y Freeman, R (1994). Administración. (6ta ed.) México: Prentice Hill.

## HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

<b>Título</b>	<b>ANALISIS DE LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN HOSPITAL TIPO I “DR. JOSÉ ANTONIO URRESTARAZU”, DEL MUNICIPIO CARIPE. EDO MONAGAS</b>
<b>Subtitulo</b>	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

### Autor (es)

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
Domínguez Cedeño, Wilmerys José	CVLAC	C.I 20023574
	e-mail	wilmerysjose@gmail.com
Salazar Velasquez, Scarlett Geraldine	CVLAC	C.I. 22703098
	e-mail	scarlettsalazar29@gmailcom

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: “Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2”. Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

### Palabras o frases claves:

Equipos de alto desempeño
Clima laboral
Motivación laboral

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

### Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-Área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

### RESUMEN

Hoy en día Las organizaciones se encuentran en una constante búsqueda de la excelencia, algunas de ellas muestran dificultades en los equipos de trabajo. De allí, el estudio del Análisis de los equipos de alto desempeño en hospital tipo I “Dr. José Antonio Urrestarazu”, del municipio Caripe. Edo Monagas. Se trató de una investigación de campo, descriptiva, donde se aplicaron técnicas de investigación social que incluyó un cuestionario a 42 enfermeras. La información tratada produjo tablas con análisis de estadística descriptiva que facilitaron lograr los objetivos, de allí el análisis donde los equipos de alto desempeño logran el cumplimiento de las metas y mejoran las relaciones laborales así mismo fortalece el clima laboral y va disminuyendo la desmotivación de los trabajadores en el área laboral. Los equipos de alto desempeño permiten que Los empleados se sienten cómodos, con confianza y con mucha seguridad en el centro hospitalario.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

### Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
<b>Prof. Mayor, María</b>	<b>ROL</b>	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	C.I. 14471905
	<b>e-mail</b>	mmundo2014@gmail.com
	<b>e-mail</b>	
<b>Prof. Tomasicchio, Adriana</b>	<b>ROL</b>	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	C.I. 16373658
	<b>e-mail</b>	Tomasicchio83@hotmail.com
	<b>e-mail</b>	
<b>Prof. León Morella</b>	<b>ROL</b>	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	C.I. 13552525
	<b>e-mail</b>	mleon.udomonagas@gmail.com
	<b>e-mail</b>	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

### Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	08	09

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa

Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para inglés en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

### Archivo(s):

Nombre de archivo
TESIS_DOMINGUEZ_SALAZAR_2024

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 \_ - .**

### Alcance:

Espacial: \_\_\_\_\_ (opcional)

Temporal: \_\_\_\_\_ (opcional)

### Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

### Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ej: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

### Área de Estudio: Ciencias Sociales Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

### Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CUN°0975

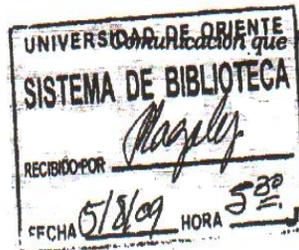
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Letdo el oficio SIBI-139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNTELE  
Secretario



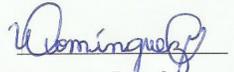
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6

De acuerdo al Artículo 41 del reglamento de Trabajos de Grado:

Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quién deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.

  
Wilmerys Domínguez

  
Scarlett Salazar

Autores

  
MSc. María Mayor  
Asesora