

UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA
ADHOCRACIA COMO ESTRATEGIA PARA LA CONFORMACIÓN DE
EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA
EMPRESA MARITIME CONTRACTORS DE VENEZUELA, S.A.,

Autor:

Marelbys Tortolero

Tutora:

Lcda. Sandra Estrada MSc.

Año: 2017

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general Describir la Adhocracia como estrategia para la conformación de equipos de alto desempeño en el área administrativa de la empresa Maritime Contractors de Venezuela, S.A. Teóricamente, se sustentó de los estudios realizados por los autores: Toffler (1970) y Mintzberg (2009), Vidal (2008), Rees (1999), entre otros. El tipo de investigación se catalogó como descriptiva, con diseño de campo, no experimental, transeccional. La muestra, estuvo conformada por treinta (30) personas adscritas al área administrativa de la empresa objeto de estudio. Se aplicó como técnica, la encuesta a través de un (1) cuestionario conformado por 26 ítems dicotómico, cuyas alternativas fueron sí y no. Dicho instrumento fue validado mediante juicio de dos expertos y obtuvo una confiabilidad de 0,78 calculado mediante la fórmula Kuder Richardson. La técnica de análisis que se empleó, fue la estadística descriptiva y se obtuvo como conclusión que la adhocracia se constituye como una herramienta eficaz para la conformación de equipos de alto desempeño, dado que, la empresa, considera las habilidades, conocimientos, capacidades y potencialidades de sus miembros. Además, el personal a desarrollado habilidades, en aspectos tales como: dirección de reuniones, evaluación del desempeño, negociación eficaz; logrando que se sientan motivados a realizar labores conjuntas con sus compañeros, capaces de comprender diferentes puntos de vista y estos a su vez, están preparados para analizar cualquier tipo de problema, así como aportar opciones de resolución. Por último, se recomienda, continuar suscitando un ambiente de participación y colaboración, en el cual, los empleados puedan seguir aportando ideas y soluciones, donde constantemente se propongan cambios que incentive la creatividad individual y grupal.

Palabras Clave: Adhocracia, Estrategias, Equipos de alto desempeño.

Cuadro 1. Operacionalización de la Variable

Título: Adhocracia como estrategia para la conformación de equipos de alto desempeño en el área administrativa de la empresa Maritime Contractors de Venezuela, SA				
Objetivo General: Describir la Adhocracia como estrategia para la conformación de equipos de alto desempeño en el área administrativa de la empresa Maritime Contractors de Venezuela, SA				
Objetivos Específicos	Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems
Identificar los tipos de estructuras organizativa en el área administrativa de la empresa Maritime Contractors de Venezuela, S.A.	ADHOCRACIA	Tipos de estructuras organizativas	Estructura simple Burocracia Maquinal Burocracia profesional Estructura Adhocrática	1,2 3,4 5,6 7,8
Especificar los tipos de Adhocracia en el área administrativa de la empresa Maritime Contractors de Venezuela, S.A.		Tipos de Adhocracia	Operativa Administrativa	9,10 11,12
Determinar las fases para conformación de equipos de alto desempeño en el área administrativa de la empresa Maritime Contractors de Venezuela, S.A.	EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO	Fases	Formación Normalización Desempeño	13,14 15,16 17,18
Identificar las habilidades de los equipos de alto desempeño en el área administrativa de la empresa Maritime Contractors de Venezuela, S.A.		Habilidades	Técnicas Administrativas Interpersonales Toma de decisión	19,20 21,22 23,24 25,26

Fuente: Recopilación por Tortolero (2017)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica. Quinta edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica. Sexta edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. Octava edición. Bogotá, Colombia. Editorial McGraw-Hill.
- Coindustria (2017). La economía está sumergida en una crisis sin precedentes. Disponible en: <https://informe21.com/economia/conindustria-sumergida-economia-venezolana-en-una-crisis-sin-precedentes>
- Dafl, R. (2004). Teoría y diseño organizacional. Octava edición. México. Thomson Editores
- El Estímulo (2016).La crisis venezolana ya tiene nombre: Gran depresión económica. Disponible en: <http://elestimulo.com/elinteres/la-gran-depresion-economica-de-venezuela/>
- Farías, P., Frez, G., Gálvez, Lagos, J., y Riquelme G. (2015) titulado “Adhocracia, Modelos, conceptos y aplicaciones”
- Gil, M. (2013). Como crear y hacer funcionar una empresa. Novena edición. Madrid España. Editorial ESIC.
- Hellriegel, D., John, W., Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional. Ediciones Paraninfo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. (3ª ed.).Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Katzenbach, J., Smith D. (1995). Sabiduría de los equipo. Ediciones Días de Santo. México.
- Mintzberg, H. (2003). Diseño de organizaciones eficiente. Segunda edición. Buenos Aires. Editorial Ateneo.
- Mintzberg, H. (2005). La estructura de las organizaciones. Octava reimpresión. Barcelona España. Editorial Aries.
- Mintzberg, H. (1993). Mintzberg y la dirección. Madrid, España. Editorial Días de Santo, S.A.
- Mintzberg, H., Quinn J., Voyer J. (1997) el proceso estratégico, conceptos, contextos, casos. Primera edición. México. Editorial Prentice Hall
- Rees, F. (1999). Equipos de trabajo. Editorial Prentice Hall. Buenos Aires.

- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México. Pearson Educación.
- Stoner, y otros (2006). Administración. Séptima edición. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación Científica. Primera edición. México, D.F.: Editorial Limusa S.A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). Metodología formal de la investigación científica. Segunda edición. México, D.F.: Editorial Limusa S.A.
- Thomas, P., Waterman, JR (2017). En busca de la excelencia. Segunda edición. EE.UU. publicado por HarperCollins Español.
- Toffler, A. (1970). La empresa flexible. Plaza & Janes. Barcelona.
- Waterman, R (1993). Adhocracia. Ariel Barcelona. Cuarta edición. mcGrawHill. Mexico, DF.
- Vidal, F. (2008). Equipos de alto rendimiento Disponible en: http://rrhhaltorendimiento1.blogspot.com/2008/11/dudas-laborales-frecuentes_30.html?m=0

Instrumento de recolección de datos

		REACTIVOS	ALTERNATIVAS	
			SI	NO
VARIABLES	ADHOCRACIA	DIMENSIÓN: Tipos de estructuras Organizativas		
		INDICADOR: Estructura Simple		
		1 ¿La empresa emplea supervisión directa para las actividades en cada departamento?		
		2 ¿El poder sobre las decisiones importantes está centralizado en un único jefe?		
		INDICADOR: Burocracia Maquinal		
		3 ¿Son estrictas las reglas, normas y procedimientos que los superintendentes aplican?		
		4 ¿El personal cumple funciones estandarizadas, repetitivas en sus procesos diarios?		
		INDICADOR: Burocracia Profesional		
		5 ¿El personal profesional labora con cierta independencia en su departamento?		
		6 ¿El trabajo realizado por los profesionales en la empresa es poco supervisado en función de las destrezas que han desarrollado en el mismo?		
		INDICADOR: Estructura Adhocrática		
		7 ¿En la empresa los profesionales combinan esfuerzos para llevar a cabo su trabajo?		
	8 ¿En la empresa los gerentes no dan órdenes directas pero sí actúan como enlace para coordinar el trabajo?			
	DIMENSIÓN: Tipos de Adhocracia			
	INDICADOR: Adhocracia Operativa			
	9 ¿En la organización se solucionan los problemas con esfuerzos creativos desplegados para dichos problemas?			
	10 ¿Se maneja en la empresa cada problemática como única, para buscar soluciones satisfactorias?			
	INDICADOR: Adhocracia Administrativa			
	11 ¿En la empresa el trabajo que se realiza se divide por proyectos?			
	12 ¿En algunos casos, en la empresa se constituyen equipos liderados por los de más experiencia en vez de los que detentan el poder formal?			
	EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO	DIMENSIÓN: Fases para la conformación de equipos.		
		INDICADOR Formación		
		13 ¿Para la formación de equipos, se determina un número determinado de integrantes?		
		14 ¿Se establecen metas comunes que deben lograrse por todos los miembros del equipo?		
INDICADOR: Normalización				
15 ¿Los equipos una vez conformados, establecen normas para su funcionamiento?				
16 ¿Los equipos de trabajo establecen reglas sobre (tomar decisiones, resolver conflictos, cambiar procedimientos), para				

	el logro de sus metas?		
INDICADOR: Desempeño			
17	¿Establecen previamente los equipos la manera en que se realizará el trabajo?		
18	¿Se establecen recompensas a los miembros del equipo por buen desempeño?		
DIMENSIÓN: Habilidades			
INDICADOR: Técnicas			
19	¿Se consideran para la conformación de los equipos las habilidades, conocimientos y/o capacidades de los potenciales miembros de equipos?		
20	¿Se consideran las destrezas de los posibles miembros de equipo para ejecutar procedimientos en un campo especializado?		
INDICADOR: Administrativas			
21	¿Se desarrolla en los posibles miembros de equipos destrezas tales como: dirección de reuniones, evaluación de desempeño, negociación eficaz?		
22	¿Asumen los miembros de los equipos las tareas que corresponden a los directivos y supervisores?		
INDICADOR: Interpersonales			
23	¿Se siente usted motivado al realizar labores conjuntamente con otros compañeros?		
24	¿A pesar de las diferencias en formación, es capaz de entender el punto de vista de sus compañeros de equipo?		
INDICADOR: Toma de decisión			
25	¿Forma la empresa al personal sobre la forma óptima de tomar decisiones?		
26	¿Son los miembros de equipos capaces de analizar problemas y elegir opciones de resolución?		