



DATA CIENCIA

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA
ELECTRÓNICA

ENERO - ABRIL 2019
VOL. 2 AÑO 1



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



DATA CIENCIA



IECS LLC
INTERNATIONAL EDUCATIONAL
CONSULTING SERVICES LLC

REVISTA ELECTRÓNICA DE LA
UNIVERSIDAD DEL ZULIA



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

**Núcleo Costa Oriental del Lago
Coordinación de Postgrado e Investigación
Cabimas - Venezuela**

DATA CIENCIA

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA ELECTRÓNICA

Vol. 2. N°1 Enero - Abril 2019

Organizaciones éticamente inteligentes y los equipos de alto desempeño del Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas

Lilibeth Gutiérrez

Universidad Experimental "Rafael María Baralt"
lilygutierrez2408@hotmail.com

Resumen

El objetivo del presente trabajo se enmarcó en determinar la relación entre las organizaciones éticamente inteligentes y los equipos de alto desempeño del Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas. Teóricamente se sustentó con los aportes de Palomo (2010), Schvarstein (2003), Franco y Reyes (2003), Robbins (2004), Gardner (1999), entre otros. Metodológicamente se contextualizó dentro de un tipo de investigación descriptiva-correlacional, con diseño no experimental, de campo y transeccional. La población estuvo conformada por veintisiete (27) sujetos seleccionados que ocupan los cargos de gerentes, subgerentes y ejecutivos de ventas con conocimiento y experiencia en el área de estudio. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado dos cuestionarios con cinco alternativas de respuesta compuesto por dieciséis (16) ítems para la variable organizaciones éticamente inteligente y para la de equipos de alto desempeño dieciocho (18) ítems, se utilizó el juicio de expertos para la validez del mismo y el coeficiente Alfa Cronbach para la confiabilidad, obteniéndose 0,81 para la variable organizaciones éticamente inteligente y 0,83 para la variable equipos de alto desempeño. Se utilizó el coeficiente estadístico correlación de Pearson para determinar el nivel de correlación. Se concluye que las organizaciones éticamente inteligentes permiten determinar el proceso mediante el cual se puede lograr el mayor beneficio del acervo colectivo. En este sentido, los equipos de trabajo que utilicen esta forma de gestión aprenden de sus propias experiencias, identifican, fomentan y mejoran las competencias del personal conducentes a un alto desempeño

Palabras clave: Organizaciones éticamente inteligentes, equipos de alto desempeño, Banco Occidental de Descuento.

Ethically intelligent organizations and the high performance teams of the Western Discount Bank of Lagunillas municipality

Abstract

The objective of this work was framed in determining the relationship between ethically intelligent organizations and the high performance teams of the Western Discount Bank of Lagunillas municipality. Theoretically, it was based on the contributions of Palomo (2010), Schvarstein (2003), Franco and Reyes (2003), Robbins (2004), Gardner (1999), among others. Methodologically it was contextualized within a type of descriptive-correlational research, with non-experimental, field and transectional design. The population consisted of twenty-seven (27) selected subjects who occupy the positions of managers, assistant managers and sales executives with knowledge and experience in the area of study. The data collection technique used was the survey and the instrument used two questionnaires with five response alternatives composed of sixteen (16) items for the ethically intelligent organizations variable and for the eighteen (18) items high-performance teams. The expert judgment for its validity and the Alfa Cronbach coefficient for reliability, obtaining 0.81 for the ethically intelligent organizations variable and 0.83 for the high performance teams variable. The Pearson correlation statistical coefficient was used to determine the level of correlation. It is concluded that ethically intelligent organizations allow to determine the process by which the greatest benefit of the collective stock can be achieved. In this sense, the work teams that use this form of management learn from their own experiences, identify, promote and improve the skills of the staff leading to a high performance

Keywords: Ethically intelligent organizations, high performance teams, Western Discount Bank.

Introducción

Aunque el desarrollo de la inteligencia humana se remonta unos cincuenta mil años, es en el siglo XX donde se caracterizó por el predominio de lo racional, es decir, desde principios de siglo la inteligencia sólo podía definirse por el coeficiente intelectual. El reduccionismo a la sola capacidad lógico- matemática y lingüística era todo lo referente de ésta en el ser humano.

Posteriormente, para finales de siglo, en los ámbitos intelectuales emergen nuevas perspectivas que se oponen a tal reduccionismo. Surgen enfoques como los de Gardner (1999), quien plantea su teoría de las inteligencias múltiples. Además, considera que no existe una inteligencia única en el ser humano, sino una diversidad de inteligencias que marcan las potencialidades y acentos significativos de cada individuo.

Define la inteligencia como una capacidad, cuando anteriormente era considerada algo con lo cual se nacía o no, y ni aún la educación podía cambiar esta situación. Al considerar la inteligencia una capacidad, se convierte en una destreza que se puede desarrollar, de una u otra manera.

Es importante destacar que cuando Gardner (1999) define la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas, de alguna manera se remite a la ética intercultural la cual plantea la aceptación de la diversidad, la comprensión del

otro, del diferente, así como la admisión de semejanzas y la necesaria postura dialógica que facilite la construcción de un mundo solidario.

Lo anteriormente planteado permite afirmar de acuerdo a la posición de la investigadora que ella se expresa en cuanto inteligencia social, como competencia organizacional orientada al cumplimiento de la responsabilidad social en un contexto que favorezca su ejercicio. En efecto, la relación entre contexto e individuo, entendida como la de organización-actor puede desembocar en que, "un individuo socialmente inteligente, pero en un contexto organizacional no orientado al cumplimiento de la responsabilidad social, la única forma que tendrá de desarrollar su potencialidad será como actor, actuando por propia elección, y no como personaje en cumplimiento de las demandas sociales de su rol.

En este sentido, la noción de organización inteligente, está asociada estrechamente a la de organización que aprende (Morgan, 1986), (citada por Martín 2004), y reúne un conjunto de competencias específicas (o inteligencias): comerciales, financieras, tecnológicas, operacionales, sociales. De las sociales, se deriva el potencial para el ejercicio de la responsabilidad social y en tal sentido, la apertura al campo de una inteligencia integradora: la inteligencia ética, que apunta a integrar las competencias en torno al valor principal, entendido como vida de la organización.

De manera que, la inteligencia ética como dimensión integradora del proyecto de vida de la organización, contribuye a orientar el desarrollo de la competencia para saber elegir. Saber elegir en relación con las diferentes posibilidades de actuación concertada entre actores internos de la organización, entre miembros de todos los grupos de interés vinculados a la organización, entre actores gubernamentales, sociales, empresariales, educativos, culturales. Saber elegir la calidad de vida de la organización. En este sentido Gardner (1999) propone una concepción más amplia de la inteligencia asociada, como lo subraya Schvarstein (2003), con el desempeño humano.

Por consiguiente la inteligencia ética debe fundamentarse con equipos de alto desempeño. Al respecto Franco y Reyes (2003) afirman que un equipo de alto desempeño constituye una palanca fuerte tanto en los resultados operativos, como en el grado de efectividad organizacional alcanzado.

Surge, entonces el concepto de equipo asociado al desempeño efectivo de una organización. En este sentido, Kreitner y Kinicki (2004) afirman que este tipo de equipos se torna efectivo cuando el liderazgo se convierte en una actividad compartida, la responsabilidad se desplaza del ámbito estrictamente individual a un ámbito a la vez individual y colectivo, el grupo desarrolla su propia finalidad o misión, la solución de problemas constituye una norma de vida y no una actividad a tiempo parcial y la efectividad se mide por la congruencia entre lo planificado y lo logrado.

Así mismo, Palomo (2010) expresa que equipo de alto desempeño como un conjunto de personas que poseen talento y competencias complementarias y que trabajan para conseguir un objetivo común mostrando un alto nivel de compromiso. Interaccionan entre sí aceptando ciertas normas y compartiendo emociones, participando de un sentimiento común llamado espíritu de equipo y alcanzando un alto desempeño y excelente resultado.

Sobre la base de lo innovador de los equipos de alto desempeño, diferentes organizaciones a nivel mundial han adoptado este tipo de equipos con excelentes resultados: Xerox, General Motors, Pepsicola, entre otras. Sin embargo, Robbins (2004) señala que la investigación total sobre la efectividad de los equipos en algunas organizaciones no ha mostrado resultados favorables.

Sobre la base de estos planteamientos, se puede inferir que el problema para que se desarrollen organizaciones éticamente inteligentes, se deriva de la aptitud y la disposición, no sólo del individuo sino también de los equipos, para fomentar y gestionar procesos; en función de la filosofía y valores éticos de estas organizaciones.

En este sentido, afirman Blanchard, Randolph y Grazier (2006), que no todos los individuos que trabajan en la misma tarea, son necesariamente un equipo, sin embargo, puede tener el potencial de convertirse en equipo de alto desempeño luego de que allá aclarado sus propósitos y sus valores, sus estrategias y responsabilidades.

Por tanto, se puede deducir que la base de gerenciar una organización es estableciendo el mejoramiento del desempeño de las competencias del personal con base en ciertas características para rendir o desempeñarse, presentadas por, (Blanchard, 2007), para asegurar el uso de las mejores prácticas garantizando el aprendizaje organizacional y la efectividad de los equipos de trabajo.

Es así como las organizaciones éticamente inteligentes permitirán determinar el proceso mediante el cual se puede lograr el mayor beneficio del acervo colectivo. En este sentido, los equipos de trabajo que utilicen esta forma de gestión deberán aprender de sus propias experiencias, identificar, fomentar y mejorar las competencias del personal conducentes a un alto desempeño.

En este sentido las instituciones bancarias, financieras venezolanas no escapan a esta realidad, por lo que deben entender el ámbito de la gestión de las organizaciones inteligentes, como un factor crucial que influye decisivamente tanto en la imagen corporativa de la empresa como en la calidad del producto, en el costo de la comercialización y a lo sumo en la competitividad.

De manera que, para responder a las nuevas necesidades competitivas de sus clientes, los bancos universales tienen que trabajar estrechamente con la identificación y el financiamiento de aquellas inversiones que agreguen valor a sus operaciones. En este sentido, los bancos universales tienen un papel intransferible en el financiamiento de la transición hacia formas más sostenibles de producir, hacer negocios y de vivir.

Para los efectos de la Ley de instituciones del sector bancario, publicada en Gaceta Oficial Nro. 6.015 Extraordinaria de fecha 28 de diciembre de 2010, en su artículo 11 se entenderá por banco universal a todas aquellas instituciones que realizan todas las operaciones de intermediación financiera y sus servicios conexos, sin más limitaciones que las expresamente establecidas en la presente ley.

Ahora bien, en estas instituciones son muchas las operaciones cotidianas que se ven afectadas por el riesgo financiero. Si este no es evaluado, los bancos asumen riesgos que no conocen. Estos pueden ser más altos que los que enfrentan aquellos bancos que sí los evalúan y los controlan.

En este sentido, en la medida en que el desempeño de los equipos de trabajo se convierta en un componente cada vez más importante de la competitividad, los bancos venezolanos tendrán mejores opciones de negocios y menores riesgos de verse desplazados por otros que sepan aprovechar esas oportunidades.

Estos desafíos, plantean el desarrollo de la inteligencia ética en las organizaciones, lo cual incorporan un cambio significativo en las relaciones entre prestatarios, prestadores y partícipes, transformaciones en el liderazgo, nuevos programas de formación ética permanente y, en definitiva, el replanteamiento de la ética de gobierno, de la gestión ética en el ámbito público y de los códigos éticos de los funcionarios públicos.

En el caso específico de los Bancos Universales específicamente en el estado Zulia, éstos han evolucionado en los últimos años hacia modelos organizacionales cuya estructura está orientada a fomentar la generación de una organización éticamente inteligente, donde impere el desafío a propiciar procesos, que promuevan nuevas formas de hacer las cosas, pero con mira a establecer trabajo en equipo con un alto desempeño.

Es así, como el Banco Occidental de Descuento considerada como la institución principal del estado Zulia, con 55 años de experiencia y cuya sede principal se encuentra ubicada en Maracaibo, pero con otras sedes de igual importancia tal como es el caso de las oficinas ubicadas en el municipio Lagunillas; han implementado dentro de sus políticas gerenciales, estrategias de manera que se estimule un cambio en su comportamiento, hacia más estrategias positivas, que les permita obtener una ventaja competitiva en los mercados financieros globalizados.

Como empresa de servicios financieros inmersa en un mercado que ha debido manejar varias crisis, el Banco Occidental de Descuento se orientó hacia un crecimiento gradual, centrado en tres grandes políticas: Expansión geográfica, diseño de una variada gama de productos y servicios acordes con las necesidades del mercado nacional e incorporación de tecnología de punta que facilite las operaciones internas y las transacciones diarias de nuestros clientes, dentro y fuera del país.

Tomando en consideración los señalamientos planteados, la investigadora a través de la técnica de la observación, además de la revisión documental de algunas estadísticas pudo constatar que el Banco Occidental de Descuento ha pretendido estimular la innovación, el intercambio de conocimiento y experiencias, asumiendo este reto como estrategia de incrementar la efectividad de los equipos de alto desempeño y consolidarse nacional e internacionalmente a través de una organización éticamente inteligente, de manera que permitan que las funciones propias de los equipos sean asumidas desde el consenso del colectivo, más que por individualidades que se destaquen.

Sin embargo, la inexistencia de un estudio sistemático sobre las organizaciones éticamente inteligentes y su relación con los equipos de alto desempeño, no ha permitido generar teorías sobre la base de criterios aceptados y científicamente validados.

Desde esa perspectiva se realiza, a través de esta investigación un estudio que permita determinar la relación entre las organizaciones éticamente inteligentes y los equipos de alto desempeño del Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas, la cual es una organización que ha evolucionado en los últimos años hacia modelos organizacionales cuya estructura está orientada a fomentar la ética de manera inteligente, para lo cual se ha hecho imprescindible la participación de cada uno de los trabajadores del sector bancario de manera que optimicen la producción y el abordaje efectivo de los problemas que se presenten en las diferentes áreas de trabajo.

Organizaciones éticamente inteligentes

La palabra ética tal como es utilizada actualmente proviene de la palabra griega "ethos" que originalmente se refería a las prácticas y costumbres habituales. Es por ello, que definir términos que tienen una larga historia no es sencillo; a lo largo de los años sus usuarios los han ido enriqueciendo con diferentes matices, e intentar ubicarlos en una definición resulta imposible.

Aun así, tomando en consideración esta advertencia, se puede señalar primeramente que “la ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que se actúe racionalmente” (Cortina, 2000:17).

Por otra parte, Etkin (2002:16) afirma que la ética, es el fundamento cuyos valores esenciales deben organizar la vida social, y son tales como la libertad y la dignidad humana, así como también se basa en conceptos morales como el bien común, lo bueno, lo equitativo y lo justo”.

Analizando estas definiciones se denotan dos conceptos implicados: por un lado las relaciones interpersonales, que caracterizan a los individuos socialmente; y por el otro, un patrón de actuación deseable, donde existe una forma de conocimiento que establece un sistema moral, en la cual se distingue entre lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer, elegir entre el vicio y la virtud, entre el bien y el mal.

La ética básicamente puede ser considerada como un saber netamente práctico, para actuar de un modo racional en la vida, consiguiendo de ella lo más posible, para lo cual es preciso saber ordenar las metas de la vida inteligentemente.

Es por ello, que desde los orígenes de la ética, suele realizarse una primera distinción en el conjunto de los saberes humanos: los teóricos, preocupados por averiguar entre todo qué son las cosas, sin un interés explícito por la acción; y los prácticos, a los que importa discernir qué se debe hacer y cómo se debe orientar la conducta.

Asimismo, existen otras posiciones diversas en torno a la ética, abordando en primer lugar la opinión del padre de la ética utilitarista Bentham (2000), según su posición, la ética define lo bueno como aquello que produce placer y lo malo como aquello que produce sufrimiento. Por lo cual, el individuo persigue siempre su felicidad, para él lo bueno es aquello que produce felicidad y el deber del legislador es buscar la armonía entre el interés público y el privado. Agrega también, que el criminal no debe ser castigado con odio, sino sólo para prevenir el crimen, ya que es más importante que el castigo sea seguro a que sea severo.

Por otra parte, una segunda posición se puede tomar de otro precursor de la ética utilitarista Mills (2008), quien afirma que quienes pregonan la moral del sacrificio sólo buscan que otros se sacrifiquen por ellos, por lo que el orden moral es resultado de un equilibrio de intereses. En este sentido, los legisladores obran siempre en su propio interés y solamente el equilibrio de poderes y la opinión pública los orientan hacia el bien común. Además agrega, que lo bueno es aquello que produce placer y esto se logra sólo mediante la satisfacción de una necesidad que puede ser de orden físico, emocional, afectivo, intelectual o espiritual. Los deseos pueden ser buenos o malos según acarreen o no la felicidad general. Por lo tanto, la valoración de una acción depende primordialmente de sus consecuencias y no de la intención de la misma.

Este trabajo se apoya en la concepción de la ética utilitarista, por ser la que tiene mayor influencia en el pensamiento contemporáneo de nuestra sociedad y la filosofía del pensamiento de la empresa de tecnología sobre la cual se está investigando. En este caso, la ética utilitarista puede verse justificada en el momento de obtener los resultados ya que las normas éticas se legitiman por su utilidad.

La finalidad de la ética utilitarista es mantener en marcha la tecno-estructura, es una ética aceptada por su eficacia. Su finalidad no es “realizar al hombre”, ni “hacer mejores hombres”. Su meta es optimizar el funcionamiento de los mecanismos políticos, económicos y sociales. Es por ello,

que el éxito de una organización no está en proporción directa a su falta de ética. La existencia de organizaciones que pueden funcionar sin ética es algo muy relativo y cuestionable.

En este sentido es oportuno introducir el término ética organizacional, el cual según Ortiz (1995:18) "es un valor intrínseco de toda actividad organizacional porque cualquiera atrae hacia sí un cúmulo de factores humanos, donde la dignidad personal es un valor que debe presidir las decisiones de cualquier organización y la convicción de que la armonía social exige la práctica habitual de conductas verdaderas.

Asimismo expone Pérez (1998: 32), que la ética organizacional es "el conjunto de conocimientos que ayudan a formular juicios acerca de las consecuencias de la aplicación de un plan de acción, en el plano del aprendizaje moral de lo afectado por el plan. En este sentido, en una afirmación de Cortina (2000), la ética organizacional se entiende como un cúmulo de valores, ideas morales y caracteres que persiguen los objetivos por los que la misma existe (satisfacer necesidades humanas).

Apoyando las definiciones anteriores, la ética organizacional tiene que ver con la conducta de los individuos que se desempeñan y dirigen las organizaciones, es el modo como se desarrollan los integrantes de empresas de acuerdo a las normas y patrones reconocidos y aceptados dentro del área organizacional y el ambiente socio-económico en el que se desenvuelven. Asimismo, es considerado anti-ético un comportamiento que no corresponda a ciertas normas deseadas o aceptadas dentro de la sociedad.

De manera tal, que autores como Cortina (2000), Pérez (1998), Ortiz (1995) entre otros responsables de estudiar la ética a nivel de las organizaciones, manifiestan respecto de ella, que es un asunto de inteligencia organizacional. Guédez (2004: 54), agrega "es la base de las decisiones (justas), del liderazgo (eficiente), de las comunicaciones (transparentes), de las relaciones (abiertas), de la conquista de clientes (fieles), de los logros (sólidos) y de las innovaciones (clave)".

En tal sentido, para efectos de esta investigación se considera las organizaciones éticamente inteligentes como la disposición de la organización de percibir, analizar, entender, decidir, actuar y evaluar los aspectos importantes; a partir de una explícita e implícita armonía entre las normas de libertad de conciencia, en función de fomentar una energía innovadora y una vitalidad de transparencia.

Equipos de alto desempeño:

Las características más importantes de los equipos de alto desempeño son que cada integrante realiza tareas interdependientes, la labor de un miembro va enlazada con la de otro y el éxito sólo se logra al reunir todos estos esfuerzos y conseguir los resultados deseados, denominándose esta característica particular como sinergia. La sinergia se define como la coordinación de diferentes facultades o fuerzas, o también, como la acción combinada de diferentes factores. La sinergia producida entre los integrantes añade un valor adicional al equipo, el cual, a diferencia del grupo de trabajo, dará como resultado algo más eficaz que el logro de cada individuo por separado.

Cabe destacar que los equipos de alto desempeño atraviesan un proceso en su formación, el cual va desde las primeras decisiones individuales hasta el momento en el cual el sujeto se siente parte necesaria de un organismo: del equipo de alto desempeño. Por su parte, Robbins (2004), identifica los equipos de alto desempeño como aquellos que tienen la capacidad de compartir ideas y sentimientos de manera rápida y eficiente, trabajan hacia un objetivo con una intensidad y compromiso con habilidades de negociación.

De igual manera para Leider (2006) los equipos de alto desempeño conducen a la obtención de mejores resultados a través de habilidades, experiencias y criterios múltiples que se requieren para responder eficientemente a retos organizacionales, como la innovación, el mejoramiento de la calidad, excelente servicio al cliente, mejorar continuamente la comunicación, crear confianza entre los miembros para incrementar la productividad, la calidad y la satisfacción del empleado en el trabajo y la organización son llamados a tener mayor eficiencia.

Por su parte, Blanchard, Randolph y Grazier (2006) identifican los equipos de alto desempeño como equipos del siguiente nivel y enumeran una serie de beneficios como: utilizan todas las ideas y motivación de los miembros del equipo, aprovechan mejor el tiempo tanto de los miembros del equipo como de su director, y mejoran la productividad y la satisfacción para el equipo y su organización.

Estos equipos pueden usar su capacidad de compartir información para desarrollar altos niveles de confianza y responsabilidad; del mismo modo, al clasificar los límites para la libre actuación, activan el accionar de manera responsable. En el mismo orden de ideas, sus habilidades de autogestión resulta un componente significativo para tomar decisiones de equipo y conseguir grandes resultados.

En tal sentido, los equipos de alto desempeño, si bien requieren de personas con cierto nivel de efectividad, no será el agregado aritmético de las competencias de sus miembros lo que determine el nivel de desempeño; el nivel estará definido principalmente por las sinergias que se logren configurar entre los miembros, el grado de especialización que se defina en las tareas, la confianza que se logre construir entre los sujetos y las habilidades como grupo en torno a la motivación y la comunicación efectiva.

Ahora bien, en esta exposición de definiciones se tiene, a juicio de la investigadora, que los equipos de alto desempeño son aquellos que comparten conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que, comprometidos con un propósito común, se establecen metas realistas, retadoras y una manera eficiente de alcanzarlas también compartidas, asegurando resultados oportunos, previsibles y de calidad, por los cuales los miembros se hacen mutuamente responsables.

Consideraciones metodológicas

Esta investigación es descriptiva correlacional (Chávez, 2007), con un no experimental transeccional de campo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La población estuvo conformada por los gerentes, subgerentes y ejecutivos de ventas del Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas, específicamente dos ubicados en Ciudad Ojeda y uno en Lagunillas, los cuales son un total de veintisiete (27), tal como se refleja en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Distribución de la población

Banco Occidental de Descuento	Gerentes	Subgerentes	Ejecutivos de Ventas
BOD Ciudad Ojeda Av. Intercomunal	1	2	7
BOD Ciudad Ojeda Casco Central	1	2	7
BOD Lagunillas	1	1	5
Total	3	5	19

Fuente: La investigadora (2019)

Para obtener la información sobre las variables de estudio se utilizó la técnica de observación por encuesta con un cuestionario. Se diseñaron dos cuestionarios estructurado con respuestas estandarizadas configuradas bajo una escala de medición tipo Likert. El primer cuestionario destinado a recoger la información de la variable organización éticamente inteligente consta de 16 ítems y el segundo cuestionario dirigido a recoger la información sobre equipo de alto desempeño tiene un total de 20 ítems.

La validez de contenido se realizó a través del juicio de expertos, se determinó la validez discriminante en la prueba piloto y se pudo observar la funcionabilidad de los ítems, puesto que no hubo dudas al respecto por parte de los encuestados y fueron respondidos en su totalidad. Para conocer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la fórmula del cálculo del coeficiente de Combrach (Alfa), obteniéndose 0,81 para la variable organizaciones éticamente inteligente y 0,83 para la variable equipos de alto desempeño, valores que según la escala de Ruiz (2002), es alto.

El análisis de la información se fundamentó en la estadística de tipo descriptiva, que permite caracterizar cada una de las dimensiones e indicadores, específicamente a través del uso de la técnica de medidas de tendencia central, específicamente por medio de la media aritmética. Para tal fin, la investigadora diseñó un cuadro de rango, intervalo y categoría, sobre la base de la puntuación más alta y más baja de la escala de referencia utilizada (5-1); el mismo se muestra en el cuadro 2. El análisis de correlación entre variables se realizó mediante la correlación de Spearman debido a la naturaleza ordinal de la variable respuesta. En resumen, el análisis fue descriptivo correlacional.

Cuadro 2. Categoría de análisis para la interpretación del promedio

Rango	Intervalo	Categoría	Descripción
1	3.68 – 5.00	Alta	Indica una frecuencia alta de la actividad o proceso analizado.
2	2.34 – 3.67	Moderada	Indica una media frecuencia de la actividad o proceso analizado.
3	1.00 – 2.33	Baja	Indica que la actividad o proceso no se realiza.

Fuente: La investigadora (2019)

La información fue tabulada mediante una matriz de doble entrada, realizada en el programa estadístico para las ciencias sociales (SPSS versión 18) y los resultados se presentan a continuación.

Resultados

Las organizaciones éticamente inteligentes suelen ser descritas como aquellas que tienen una alta capacidad para aprender y cambiar de forma sostenida en el tiempo. Es decir, son organizaciones capaces de crear procesos colectivos que permiten generar aprendizaje continuo (interaccionando de forma inteligente con su entorno) y utilizar lo que aprenden para cambiar y reinventarse en el tiempo. Dentro de este contexto, el presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre las organizaciones éticamente inteligentes y los equipos de alto desempeño del Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas.

En virtud de ello, se analizó en primer lugar la variable organización éticamente inteligente, la cual fue medida a través de dos dimensiones: Tipos de inteligencia y factores éticos, las mismas se midieron cuantitativamente y se evidenció un promedio de 4,77 ubicándose en la categoría alta que indica una alta frecuencia de la actividad o proceso analizado, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Variable: Organizaciones éticamente inteligente

Dimensión	Promedio	Categoría
Tipos de inteligencia	4,76	Alta
Factores éticos	4,78	Alta
Total	4,77	Alta

Fuente: La investigadora (2019)

Los resultados evidencian que en los equipos de negocio del Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas la noción de organización inteligente, está asociada estrechamente a la de organización que aprende (Morgan, 1986), (citada por Martín 2004), y reúne un conjunto de competencias específicas (o inteligencias): comerciales, financieras, tecnológicas, operacionales, sociales.

Desde esta perspectiva, a juicio de la investigadora se deriva el potencial para el ejercicio de la responsabilidad social y en tal sentido, la apertura al campo de una inteligencia integradora, donde la inteligencia ética apunta a integrar las competencias en torno al valor principal, entendido como vida de la organización.

En tal sentido, cabe señalar que la inteligencia puede ser definida como facultad de aprender, aprehender o comprender, o como capacidad de comprender y adaptarse; o bien, en un sentido más aplicada, como capacidad integrativa para resolver situaciones problemáticas nuevas, mediante la reestructuración de datos perceptivos. En este sentido Gardner (1999) propone una concepción más amplia de la inteligencia asociada, como lo subraya Schvarstein (2003), con el desempeño humano.

De igual manera, los resultados obtenidos, permiten señalar a juicio de la investigadora que, la inteligencia ética se refiere a la vida moral de los equipos de negocio del Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas, centrada en las personas que la componen, y en dicha vida moral quedan incluidas la reflexión moral (su formación, las influencias que recibe, sus avances), las experiencias morales (el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación organizacional) y la conducta moral (el modo de obrar convencido de irresponsable). Así, la inteligencia ética puede ser

considerada inteligencia de la vida, en el sentido en que permite y orienta el desarrollo del proyecto de la organización, al tiempo que lo hace compatible con otros proyectos convergentes.

Seguidamente la tabla 2 permite analizar la variable equipo de alto desempeño, la cual fue medida a través de dos dimensiones: Características de desempeño y competencia de los equipos de negocio, las mismas se midieron cuantitativamente y se evidenció un promedio de 4,80 ubicándose en la categoría alta que indica una alta frecuencia de la actividad o proceso analizado. Por consiguiente, se observa que un primer paso clave para lograr un desempeño de equipo más predecible y amplio es atender las características comunes de los equipos que logran resultados excepcionales de manera coherente, lo que coincide con la teoría aportada por (Blanchard y col, 2006).

Tabla 2. Variable: Equipo de alto desempeño

Dimensión	Promedio	Categoría
Características de desempeño	4,73	Alta
Competencia de los equipos de negocio	4,86	Alta
Total	4,80	Alta

Fuente: La investigadora (2019)

En cuanto a la competencia de los equipos de negocio, se evidenció que cuentan con tres competencias clave: Técnicas, humanas y conceptuales. En este sentido, el perfil del líder efectivo es integral: el actuar del líder involucra no sólo aspectos de sus competencias puntuales que requiere para ejercer influencia y motivación en otros, sino que también debe tener competencias que le permitan entender a sus colaboradores y saber leer en ellos potencialidades y debilidades para poder actuar en grupo y finalmente competencias que tienen que ver con el plan de empresa, el proceso estratégico, el entorno y la responsabilidad social tal como lo señala la teoría de Robbins, (2004).

Por lo que en términos generales la investigadora puede afirmar que la banca cuenta con equipos de alto desempeño, que tienen la capacidad de compartir ideas y sentimientos de manera rápida y eficiente, y trabajan hacia un objetivo con una intensidad y compromiso con habilidades de negociación.

Finalmente se presenta en la tabla 3, el coeficiente de correlación de Spearman a fin de establecer la asociación entre las organizaciones éticamente inteligentes y los equipos de alto desempeño del Banco Occidental de descuento del municipio Lagunillas.

De acuerdo con el resultado obtenido, al comparar la r : 0,89 obtenida con su contenido, se evidencia que la correlación entre las organizaciones éticamente inteligentes y los equipos de alto desempeño, por su signo es fuerte positiva, pues se posiciona en el rango $[0,51 < r \leq 0,95]$, expuesto.

Tabla 3: Correlación de Spearman

Variabes	Organizaciones éticamente inteligente	Equipo de alto desempeño
Organizaciones éticamente inteligente	1	0,89
Equipo de alto desempeño	0,89	1

Fuente: La investigadora (2019)

Las evidencias anteriores, le permiten inferir a la investigadora que las organizaciones éticamente inteligentes determinan el proceso mediante el cual se puede lograr el mayor beneficio del acervo colectivo. En este sentido, los equipos de trabajo que utilicen esta forma de gestión aprenden de sus propias experiencias, identificar, fomentar y mejorar las competencias del personal conducentes a un alto desempeño.

Conclusiones

Del estudio de las variables, se concluye que las organizaciones éticamente inteligentes, para su desarrollo involucran los tipos de inteligencia y los factores éticos en el proceso, esto con el propósito de aumentar los flujos sinérgicos, entre las diferentes unidades productivas y de esta manera fortalecerse como equipos de alto desempeño para lograr sus objetivos.

Por lo tanto, se estableció la relación entre organizaciones éticamente inteligentes y los equipos de alto desempeño. En este sentido, la asociación fue alta positiva y significativa, indicando que un aumento en el puntaje de las organizaciones éticamente inteligentes, redundaba en la formación de equipos de alto desempeño

Se concluyó, que el Banco Occidental de Descuento del municipio Lagunillas tiene valor intangible (capital humano) como generador de los cambios, empuje porque crea nuevos entornos en el clima así como en su cultura organizacional, esto conducen estratégicamente a los ajustes de responder a las exigencias y necesidades del mundo en el cual estas organizaciones están insertadas y de esta manera posicionarse y liderizar su segmento.

Referencias bibliográficas

- Bentham, J. (2000). **Los principios de la moral y la legislación**. Buenos Aires: Editorial Claridad S.A
- Blanchard, K., Randolph, A. y Grazier, P. (2006). **Trabajo en equipo**. Barcelona: Deusto.
- Chávez N. (2007). **Introducción a la investigación educativa**. 3era edición. Venezuela.
- Cortina, A. (2000). **El universo de los valores. En: educación y valores**. Editorial Biblioteca Nueva. Fundación Argentaria. Madrid – España. Páginas: 15-36.

- Etkin, J. (2002). **El potencial ético de las organizaciones. Las formas de integrar la eficacia con los valores sociales.** Documento en línea. Disponible en: http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/resp_soc/desaf_etica_des_ar_2_etc.pdf Consulta: 27/02/2019
- Franco, C. y Reyes, A. (2003). **Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación** [versión electrónica] Revista estudios gerenciales, 87
- Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela.** N°. 6.015 Extraordinario. Disponible en : <http://www.conatel.gob.ve/files/GOE6015-LOTEL.pdf> Consulta: 27/02/2019
- Gardner, H. (1999). **La inteligencia revisitada.** Las inteligencias múltiples en el siglo XXI. Editorial Paidós. Barcelona
- Guédez, V. (2004). **La ética gerencial.** Editorial Planeta. Caracas, Venezuela
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). **Metodología de la investigación.** Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. Chile.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (2004). **Comportamiento de las organizaciones.** Madrid: Mc Graw Hill.
- Leider, R. (2006). **El líder del futuro.** Barcelona: Ediciones Deusto
- Martin, V. (2004). **La inteligencia ética en las organizaciones públicas.** IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.
- Mills, J. (2008). **John Stuart Mill (1806 -1873).** Disponible en: <http://www.utilitarianism.com/jsmill.htm>. Consulta: 27/02/201
- Morgan, G. (1986). **Imágenes de la organización.** Alfaomega, México.
- Ortiz, J. (1995). **La hora de la éticaempresarial.** Editorial Mc Graw HillInteramericana de España.
- Palomo, M (2010). **Liderazgo y motivación de equipos de trabajo.** Sexta edición. Editorial ESIC España.
- Pérez, J. (1998). **Liderazgo y Ética en la dirección de empresas.** Ediciones Deusto, S.A.
- Robbins, S. (2004). **Comportamiento organizacional.** México: Pearson Educacion.
- Schvarstein, L. (2003). **La inteligencia social de las organizaciones.** Paidós, Buenos Aires.
- Ruiz, C. (2002). **Instrumentos de Investigación Educativa.** Procedimientos para su Diseño y Validación. Venezuela: CIDEG Barquisimeto.