

Desde ICAMI

Boletín Sistema ICAMI

No 6 - Febrero 2013



¿Existe eso que llaman
“ética” en la empresa?



SEDES

Culiacán:

Insurgentes 350 Sur,
Centro Sinaloa.
C.P. 80000 Culiacán, Sinaloa.

E-MAIL: infosinaloa@icami.mx
TELÉFONO: + 52 (667) 761 1015

Guadalajara:

Av. López Cotilla 1465 6° y 7° pisos
Esq. Av. Chapultepec. Col. Americana
C.P. 44140 Guadalajara, Jal.

E-MAIL: infogdl@icami.mx
TELÉFONO Y FAX: + 52 (33) 3818 6600

México D.F.:

Mar Mediterráneo 183 Col. Popotla
Delegación Miguel Hidalgo
C.P. 11400 México, D.F.

E-MAIL: infocdmexico@icami.mx
TELÉFONO: + 52 (55) 5342-8120
FAX: + 52 (55) 5341-4727

Monterrey:

Padre Mier 1342 Pte.
Col. María Luisa
C.P. 64040 Monterrey, N.L.

E-MAIL: infomonterrey@icami.mx
TELÉFONO: + 52 (81) 1133-5555

01-800-00 ICAMI (42264)

Síguenos
en nuestras **redes sociales**

 @DesdelCAMI

 facebook.com/ICAMINacional

 youtube.com/ICAMINacional

¿Existe eso que llaman
“ética” en las empresas?

artículo principal **pág. 4**

**Aperturas
y clausuras** **pág. 7**

Eventos **pág. 9**

**Calendario
de programas** **pág. 10**

“

Ética y empresa parecen regularmente términos contrapuestos, como si llevar adelante una empresa implicara arrumbar necesariamente toda suerte de virtudes; sin embargo, diversas experiencias muestran que las empresas que sobreviven y logran mejores resultados son precisamente aquellas que también han incorporado en su quehacer cotidiano un conjunto de valores morales; valores que componen un nuevo modo de entender la empresa, una nueva cultura empresarial.

En este tenor, la ética es un tema de especial importancia y constituye un aspecto fundamental. Cada día en nuestra vida personal o profesional enfrentamos situaciones en las que elegimos proceder de manera correcta o no, y lo hacemos basándonos en rasgos de integridad lo mismo que por influencia de los demás, pero hay una “*regla de oro*” que nos ayudará a comportarnos con ética: “*Haz a otros lo que quieras para ti*”, o dicho de otra forma: “*No hagas a los demás lo que no quieras que ellos te hagan*”.

Sistema ICAMI

”

¿Existe eso que llaman “ética”, en la empresa?

*Ernesto Uranga Flores

Muchos piensan que es una pregunta ociosa, otros, que es irrelevante. Los más, asumen un “desconocimiento no imputable”, es decir: como-no-sé-de-qué-se-trata,-no-soy-responsable-de-lo-que-suceda. Con estas tres reflexiones podríamos caracterizar las tres actitudes principales en torno a la ética por parte de los ejecutivos en las organizaciones:

Maquiavélicos, cínicos e ignorantes

En primer lugar, están los que piensan que es ocioso preguntarse tales cosas; se trataría, a lo sumo, de una pregunta retórica, sin impacto real. Cuando se trata de considerar el carácter ético o no ético de los medios, simplemente eluden la reflexión y tienden a menospreciar -y hasta eliminar- los medios, porque representan amenazas u obstáculos para conseguir los resultados. Lo importante es, entonces, lograr el resultado... sin importar los medios. Son los ejecutivos maquiavélicos.

En segundo lugar, están los que consideran que la pregunta es irrelevante, meramente trivial. Son los ejecutivos que ni siquiera se plantean el carácter ético o no ético de los resultados, mucho menos de los medios que emplean para conseguirlos. Son personas que ni siquiera consideran que pueda existir alguna conexión entre lo que piensan y lo que hacen. Nunca han pensando que su propio comportamiento pueda ser objeto de reflexión; “son tantas las influencias de tantos agentes –piensan- que sólo soy una resultante de esa gran marea de intereses”. Esta actitud puede tener su origen en dos creencias generalizadas: la primera

considera que la razón tiene que ver muy poco con la acción, es decir, lo que importa es actuar, dejar de pensar. La segunda, considera que sólo lo que es práctico, lo que es patente, tangible, es lo que vale la pena. Ambas creencias son responsables de este comportamiento. Son los ejecutivos cínicos.

En tercer lugar, estarían los que consideran que no es necesario un “saber” para actuar. De hecho, la pregunta implica una contradicción: ¿Cómo está eso de “saber” para “hacer”? No entienden que se pueda requerir de algo inmaterial (los principios, normas, responsabilidades, etc.) para realizar las tareas. Y que precisamente sean estas realidades inmateriales las que definen el buen hacer de las tareas. No, imposible. Son rollos, retórica, etc. Son los ejecutivos ignorantes.

Ante las “sospechas”, más y más control...

En el fondo, las actitudes descritas tienen un común denominador: resulta “sospechoso” quien se detiene a considerar el comportamiento humano –propio o ajeno- desde el punto de vista ético. Al ejecutivo se le paga por realizar, por ejecutar, por dirigir y lograr resultados. “Eso de andar viendo la calidad moral de la actuación –piensan- significa, a lo sumo, que habrá endurecimiento y mayor rigidez en el aparato burocrático y de control de la organización”. Lo más triste de todo es pensar que el control contribuirá a mejorar la actuación ética de los ejecutivos. A la larga, resulta del todo improcedente.

Normas de tránsito seguro

La ética en la empresa no debe ser vista como un conjunto de limitaciones a las que hay que someter la conducta. Ciertamente, las normas facilitan la orientación del comportamiento y permiten elecciones acertadas en diversas situaciones. Sin embargo, funcionan más como el acotamiento de las carreteras, es decir, señalan una zona de tránsito seguro, facilitan una conducción adecuada del vehículo, aseguran un camino transitable para llegar al destino elegido. Finalmente, la elección corresponde a cada uno.

Seguir o no las normas -las de la carretera, por ejemplo- corresponde por entero a la libre elección de cada uno. A tal grado es esto importante, que mi elección puede rebasar ampliamente los cauces definidos por las normas. Puedo rebasar el límite de velocidad y circular por fuera de la carpeta asfáltica, si así lo quiero. Y esa acción la puedo elegir libremente, siempre y cuando sea también consciente de las responsabilidades y los riesgos en los que incurro con esa decisión.

Las normas me señalan el terreno seguro para realizar mi propósito (llegar con seguridad y rapidez a mi destino, sin rodeos, sin retrocesos, sin riesgos). Aceptar las normas, por tanto, es también un acto de elección libre. De manera que la ética, desde este punto de vista, contribuye a ensanchar la posibilidad de uso de mi libertad personal. No le impone restricciones, como a menudo se cree.

Una “ética de la empresa”, más allá de los códigos de conducta y de las normas específicas para cada organización, es el reflejo fiel del comportamiento humano de cada una de las personas que la integran. Es gracias a la ética que la persona se puede plantear decisiones acertadas o desacertadas, tanto en el ámbito personal como en el profesional. Y esto es así porque la ética no es una ciencia estrictamente teórica ni puramente práctica.

Ética: factor clave de ahorro del tiempo vital

La ética no se dedica sólo a contemplar principios (teoría). Tampoco se ocupa de la transformación de objetos por la vía tecnológica (práctica). La ética es un saber “político-prudencial”, es decir, un saber que parte del hecho de la libertad humana, como posibilidad de realización, para guiarla productivamente a partir de las elecciones –grandes y pequeñas- que cada uno hace para alcanzar su propia realización. Es el saber para el uso correcto de la libertad personal en cada momento de la vida. En la acción ética quien se transforma es el propio agente que la realiza. En cierto sentido, se dice que la ética es el factor primordial en la realización humana ya que permite grandes ahorros de tiempo. Evita retrocesos, rodeos, desorientaciones, desviaciones y toda clase de “distractores” a la tarea, siempre urgente, de la realización personal.



La ética, como todo saber “político prudencial”, no se aprende estudiando, no es algo que se aprende y se aplica. Ciertamente es muy importante en la enseñanza de los saberes “político prudenciales” –como la dirección de empresas y la ética- realizar intensas prácticas de ejercitación en la discusión de casos, es lo que forma la capacidad para emitir juicios prácticos específicos con base en principios generales. Sin embargo, no lo es todo.

Lo más importante, si se quiere en verdad entrar en el terreno de la realización personal en libertad, es adquirir las habilidades personales propias –virtudes- que capacitan al individuo para realizar elecciones adecuadas en función de las circunstancias.

Sólo actuará con justicia quien es justo, o lucha por serlo. Sólo conseguirá ser fuerte quien lucha por desarrollar sus capacidades para resistir y para emprender. Sólo quien se esfuerza por prever cada vez que actúa y pide consejo al experto, estará luchando por ser prudente. Sólo quien es capaz de autodominarse ante la irrupción violenta de los reclamos instintivos, estará templando su ánimo con verdadero fuego. ¿Cómo se aprende eso? Pues, simplemente haciéndolo, incorporando hábitos buenos en nuestra propia naturaleza humana, al grado de que formen una “segunda naturaleza”. Y esto, se dice fácil, es el meollo de la formación del carácter. Se requiere esfuerzo, disciplina, guía y consejo para lograr resultados válidos en este terreno.

¿Cómo emplea cada persona su libertad en la empresa?

La pregunta por la existencia de la ética en la empresa se refiere, ni más ni menos, a la calidad

de la utilización de la libertad de cada persona en la organización. Se refiere al núcleo de acción y de eficacia de la organización: sus personas y el trabajo que desarrollan en su propio beneficio y en el de la empresa.

Preguntar por la ética en la empresa significa explorar una multitud de aspectos, por ejemplo: ¿Cuáles son los fines que motivan los comportamientos en las diversas áreas funcionales? ¿Cuál es la naturaleza del trabajo que desarrollan sus integrantes y en qué medida contribuye a su desarrollo individual y profesional? ¿En qué grado se promueve la dignidad humana en el trabajo? ¿Cuál es el ámbito de responsabilidades personales y sociales de la organización? ¿Cómo se vinculan los valores organizacionales con el comportamiento individual? ¿Cómo se viven las oportunidades de mejora en términos de la propia calidad humana?... en fin, el horizonte es muy amplio. Implica considerar al ser humano como un ser ampliamente dotado, capaz de realizarse en libertad. La ética en la empresa es, simple y sencillamente, un reflejo de lo que cada uno hace con su libertad... dentro y fuera de la organización.



*** Ernesto Leonardo Uranga Flores.** Ingeniero Civil por la UNAM. Cursó además la licenciatura en Filosofía en la Universidad Panamericana; así como, el posgrado correspondiente en la UNAM y en la UP. Ha sido asesor de micro y medianos empresarios en Edupyme y ha asistido a Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Venezuela y Cuba como conferencista invitado de empresas e instituciones para dirigir sesiones de análisis estratégico, a través del método del caso y pedagogía activa participativa. También ha colaborado en programas de Posgrados de Comunicación y Pedagogía de la Universidad Panamericana y en la Universidad Claustro de Sor Juana.

El Lic. Uranga es fundador y director de Grupo Arquero. Se desempeña como consultor de negocios en Prime Action Consulting de México, S.A. de C.V. Es Profesor de ICAMI y colaborador permanente en temas de Ética, Factor Humano y Comercialización en la revista *Istmo*, órganos de difusión de la Universidad Panamericana e IPADE, Business School y en publicaciones periódicas del país: *El Dictamen* de Veracruz; *Noroeste* de Sinaloa; *El Economista* de México y la revista *Socios* de CANACO.

APERTURAS CLAUSURAS Y

PROGRAMAS ORDINARIO Clausuras



Sede Culiacán: Clausura Programa PCG-13

El pasado 17 de enero, concluyó la décima tercera generación del programa Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales. Con la sesión *Sistema de Valores en la Familia* a cargo del Prof. Mauricio Nieto Hernández, los participantes concluyeron las 196 horas invertidas en el aula, con las cuales obtuvieron resultados fundamentados en el perfeccionamiento de sus capacidades, habilidades y competencias directivas, así mismo fomentaron su desarrollo integral con valores que armonizan su vida profesional y personal.

Posterior a la sesión se llevó a cabo la ceremonia de clausura y entrega de diplomas, en la cual estuvieron presentes el Ing. Luis Alfredo Santana, Director General de ICAMI Sede Culiacán y el Lic. Enrique Escalante Gil, Director de Programa, quienes felicitaron a los participantes en este nuevo logro y agradecieron su confianza en ICAMI.

La participante Joane Hernández Morga de la empresa Highlumen, fue elegida por sus compañeros como presidenta de la generación, por lo que fue la encargada de dar un emotivo mensaje de despedida.



PROGRAMAS ESPECIALES

Aperturas

Sede Monterrey: Apertura Corporativo ALFA *Developing Soft Skills Jr. Executives Program*

En el mes de diciembre pasado se dio inicio a la primera generación del Programa *Developing Soft Skills Jr. Executives Program*, diseñado especialmente para Corporativo ALFA en un esfuerzo conjunto entre Capital Humano del Corporativo y el Director Académico de ICAMI.

Este programa está compuesto por 20 ejecutivos de diferentes áreas de ALFA. Se pudo observar un grupo muy sólido y muy comprometido, por lo que esperamos que la participación y la aportación de sus experiencias para el crecimiento del grupo serán muy enriquecedoras.

Dentro de los invitados estuvieron el C.P. Ramiro Valles, Gerente de Recursos Humanos y el Ing. Armando de la Peña, Director de Capital Humano de Corporativo ALFA, quienes nos acompañaron en la primer sesión para ofrecer unas palabras a los participantes y establecer el compromiso que cada uno tiene con el Programa y con Corporativo.



Sede Monterrey: Apertura Programa MAHLE Santa Catarina - 2

El sábado 12 de enero del 2013, fue la apertura de la segunda generación del Programa LD -Líderes en Desarrollo de MAHLE Santa Catarina. Este grupo está conformado por 46 participantes de diferentes áreas y departamentos, los cuales buscan obtener una visión global de su empresa, así como desarrollar sus capacidades y habilidades directivas para lograr una buena toma de decisiones.



EVENTOS

Sede México: Junta de la Dirección Comercial del Sistema ICAMI

En la ciudad de México se llevó a cabo los días 10 y 11 de diciembre el seminario *La Venta Estratégica*, a cargo del Profesor Martín Ruiz, en donde los Directores y Gerentes de Vinculación de Proyectos de todas las Sedes del Sistema ICAMI, se reunieron para participar y desarrollar sus habilidades en este tema.

Dentro de los temas tratados fueron: Puntos fuertes y áreas de oportunidad, Protagonistas involucrados, Logros, Competencia, Perfil del cliente ideal, entre otros.

Además tuvieron la oportunidad de trabajar en equipo, ya que cada uno presentó un caso y lo desarrolló ante los demás, lo que les permitió compartir entre todos sus puntos de vista.



Sede Guadalajara: Próxima apertura del Programa Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales

El próximo Martes 6 de febrero, dará inicio en ICAMI Sede Guadalajara el programa PCG - Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales, se está preparando todo lo necesario para recibir a los participantes quienes iniciarán una nueva etapa en su proceso de desarrollo directivo.

Algunos de los objetivos de este programa son desarrollar las competencias, capacidades y habilidades directivas, facilitar un ejercicio eficaz del mando de personas mediante el liderazgo y el trabajo en equipo y propiciar la armonía y sinergia entre el trabajo y la familia.

Sede México: Próxima apertura del Programa Líderes en Desarrollo

El 21 de febrero, dará inicio en ICAMI Sede México, el Programa LD - Líderes en Desarrollo, donde ya estamos preparados para recibir a los participantes con gran entusiasmo y que en cada una de las sesiones potencialicen sus habilidades, aptitudes y capacidades, en aras de mejorar su desempeño laboral.

¡Los esperamos!



PRÓXIMOS PROGRAMAS

PCG - Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales

Sede	Febrero	Marzo	Abril	Días de sesión
Guadalajara	5			Martes
León	15			Viernes
Ciudad de México		4		Lunes
Culiacán		5		Martes
Monterrey		12		Martes
Hermosillo		21		Viernes
Aguascalientes		22		Viernes
Querétaro			12	Viernes/Sábado

LD - Líderes en Desarrollo

Sede	Febrero	Marzo	Abril	Días de sesión
Ciudad de México	21			Jueves
Monterrey	27			Miércoles
Guadalajara		13		Miércoles

¡Actualiza! tus datos!

Con la finalidad de conservar el vínculo con ICAMI te pedimos actualizar tus datos a los correos:

Sede Culiacán: egresados.cln@icami.mx
Sede Guadalajara: egresados.gdl@icami.mx
Sede México: egresados.mx@icami.mx
Sede Monterrey: daniel.soto@icami.mx

Visita nuestra sección: <http://www.icami.mx/egresados-icami/>



@DesdelICAMI
www.facebook.com/ICAMINACIONAL

