

# Desde ICAMI

Boletín Sistema ICAMI

No 9 - Mayo 2013



La actitud innovadora  
como parte de  
la excelencia

# SEDES

## Culiacán:

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

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

01-800-00 ICAMI (42264)

**Síguenos**  
en nuestras **redes sociales**

 @DesdelCAMI

 [facebook.com/ICAMINacional](https://facebook.com/ICAMINacional)

 [youtube.com/ICAMINacional](https://youtube.com/ICAMINacional)

**La actitud innovadora  
como parte de la excelencia**  
artículo principal **pág. 4**

**Aperturas  
y clausuras** **pág. 6**

**Eventos** **pág. 8**

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

“

¿En cuántas ocasiones hemos tenido en mente llevar a cabo diversos proyectos e ideas innovadoras en el ámbito profesional, y no los hemos realizado aún cuando contamos con la inteligencia, conocimientos y aptitudes necesarias? Lo cierto es que llevarlas a cabo, depende tanto de las personas como de las organizaciones empresariales pues conocimiento, cultura, imaginación, recursos, actitud y el medio ambiente, son los elementos que integran el “motor de la innovación”.

Las instituciones y organizaciones empresariales pueden contar con los recursos necesarios y brindarlos al personal que labora en ella para desarrollar ideas, propuestas y cambios innovadores, pero de nada servirá realizar una gran inversión económica y material si las personas que integran la empresa no de muestra disposición, es decir, no cuenta con una “actitud innovadora”. Es la “actitud personal” el aspecto clave de la innovación, pues esta última parte de las personas y es irradiada al equipo de trabajo y a la empresa. Y como empresa, también se debe asumir la responsabilidad de trabajar en proyectos de motivación hacia el personal que la integra.

”

**Sistema ICAMI**

# La actitud innovadora como parte de la excelencia

\* Raúl Cabrera Valencia

Corea del Sur se caracteriza por una impresionante dinámica de su población la cual, no sólo ha traído un desarrollo económico, sino que también una escasez de tiempo para cosas tan simples y necesarias, como por ejemplo, ir al supermercado. La empresa Tesco (ahora Home Plus) buscó una salida distinta e innovadora para no sólo resolver este problema cotidiano de los coreanos; sino que además, le permitió posicionarse como primer lugar de su industria sin invertir en nuevas locaciones. ¿Qué hizo? Llevó el supermercado a sus clientes, ¡al metro!

Esta idea que ahora se celebra no fue obra de una casualidad o de la “iluminación” de una persona especialmente dotada para innovar. La innovación por el contrario puede ser aprendida, desarrollada y propiciada. En Corea existen materias escolares que fomentan esta particular habilidad, con el fin de lograr una disciplina que finalmente se traduce en hábito.

Tina Seelig, directora del “Venture Lab” de la Universidad de Stanford, ha realizado una serie de programas y cursos con el fin de desarrollar la creatividad e innovación de las organizaciones, señalando que al entregar a cada persona la confianza necesaria y la orientación hacia la búsqueda de nuevos resultados, las alternativas serán entonces un problema de administración y selección para las empresas. En su libro *In Genius*, nos comparte la imagen del “motor de la innovación” (innovation engine) que se compone de seis

elementos que interactúan dentro de la cada persona u organización:

- 1) Conocimiento
- 2) Cultura
- 3) Imaginación
- 4) Recursos
- 5) Actitud
- 6) Habitat o medio ambiente



Cada elemento requiere de una profunda reflexión pero en este momento, me detendré en la “Actitud”, la cual se refiere precisamente en el deseo mental y sobre todo volitivo de llevar a cabo algo, o al menos intentarlo. Innovación no es imaginar cómo pudiera ser algo, sino llevarlo a la acción con sus correspondientes consecuencias y responsabilidades.

Es común pensar que la innovación se realiza a grandes escalas y que por eso mismo, no todos tenemos la capacidad de generar cosas nuevas o mejoras a nuestras actividades regulares. Por el contrario, innovar tiene que ver con una actitud constante para mejorar lo cotidiano aunque sea pequeño; buscar la eficiencia en las herramientas de trabajo y sacar mejor provecho cada día. ¿Acaso la excelencia se logra por la consecución de un hecho aislado? Aristóteles (384-322 a.C.) decía: *“somos lo que hacemos cada día, de modo que la excelencia no es acto sino un hábito”*.

Un director de una empresa me explicaba que si bien la empresa ha marchado muy bien y es exitosa, ha decidido iniciar una intensa campaña de innovación a todos niveles de la organización (inclusive es un parámetro de evaluación de cada empleado), como una actitud que cada uno deberá asumir con el fin de mantener el nivel de excelencia de la empresa y su liderazgo en la industria. Me comentó también, que el principal obstáculo que ha tenido hasta el momento, no ha sido más que la aceptación de que cada persona, sin importar el trabajo que desempeñe, puede y debe procurar e implementar mejorar en sus tareas.

El famoso jugador de hockey Wayne Gretzky, tiene una frase que ilustra cómo superar nuestra incertidumbre: *“Vas a fallar el 100% de los disparos que nunca realices”*. Cada idea innovadora tal vez no sea efectiva o exitosa, sin embargo, al superar el temor al fracaso y al error, los opciones de encontrar grandes oportunidades se multiplican con la capacidad humana de reflexionar sobre su actuar diario y mejorar.

En los Estados Unidos, se han implementado cursos recurrentes para que las organizaciones desarrollen estrategias innovadoras y las implementen. Se han dado cuenta, de que las ideas no cuestan poco, son gratuitas. Al encauzar los esfuerzos creativos hacia la misión de la empresa, esta actividad es altamente redituable.

¿Qué podemos hacer por nosotros mismos?

*“Cuando uno innova, se corre el riesgo de cometer errores. Es mejor admitirlo rápidamente y continuar con otra innovación.”* Steve Jobs (1955-2011).

\* **Raúl Cabrera Valencia.** Es licenciado en Administración de Empresas con especialidad en finanzas por la Universidad Panamericana. Gracias a los estudios de Master en filosofía en la misma universidad, y diversos cursos y diplomados en Estados Unidos y Europa sobre temas empresariales, ha colaborado con universidades privadas de México como docente de materias como: Comportamiento del consumidor, Estrategias de ventas, Dirección estratégica, Valuación de proyectos, Desarrollo humano, Religión y mundo contemporáneo, Presupuestos y Macroeconomía. Dentro de su trayectoria destaca su paso por el Instituto de Alta Dirección de Empresas, Banco BCH, Grupo Desc, Tetra Pak, y como directivo en Tetra Laval Food, SDS Comercial, Universidad Panamericana, Universidad Interamericana para el Desarrollo e ICAMI, donde actualmente se desempeña como Director de Vinculación.



# APERTURAS CLAUSURAS Y

## PROGRAMAS ORDINARIOS Aperturas

### Sede Culiacán: Apertura PCG 04 Unidad Hermosillo

Con la sesión “La gerencia intermedia” a cargo del Prof. Ernesto Uranga, dio inicio la cuarta generación del Programa PCG - Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales en la ciudad de Hermosillo, Sonora.



Miembros de empresas de la región se dieron cita en esta su primera sesión del programa, el cual busca desarrollar las competencias, capacidades y habilidades directivas, con la finalidad de obtener una visión global de la empresa, de los procesos y actividades que contribuyen de manera importante en la generación de valor.

### Sede México: Apertura PCG BJO-14

El viernes 12 de abril dio inicio en la Ciudad de Querétaro la décimo cuarta generación del Programa PCG – Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales, con la participación de directivos de empresas de los giros de construcción, transporte, metal, mecánica, alimentaria, comercio, servicios, autopartes y educación; provenientes de las más importantes empresas de Silao, Irapuato y Salamanca, Guanajuato, Querétaro, San Juan del Río, Colón y Amealco y San Luis Potosí.



Para la jornada de inicio contamos con la presencia de Jorge Pérez Hoyos, Director de Formación y Talento de ICAMI Sede México. La Dirección del Programa quedó a cargo de Luis Espinosa de los Monteros, quien junto con Luis Mondragón López, Director de ICAMI Bajío, dieron la bienvenida a los participantes en el inicio de su proceso de formación y perfeccionamiento directivo.



### Sede México: Apertura PCG-40

En la ciudad de Querétaro dio inicio la décima cuarta generación del Programa PCG – Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales, con la participación de directivos de empresas de diferentes sectores empresariales.



### Sede Culiacán: Apertura PCG 15

Con un grupo de gerentes de empresas de la localidad, el pasado 23 de abril inició el PCG - Programa Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales en su décima quinta generación. Para esta ocasión el Ing. Luis Alfredo Santana, Director de ICAMI Sede Culiacán, dio la bienvenida a los participantes y manejó la sesión “Gerencia intermedia”.

Participantes de empresas como El Debate, Productos Chata, Manjarrez Impresores, Tomateros de Culiacán, Coppel, Con Crédito, así como importantes empresas agrícolas de la región entre otras, forman parte del programa.

## PROGRAMAS ESPECIALES

### Aperturas

#### Sede México: Fortalecimiento competencias de Liderazgo, ACCENTURE

El 05 de abril inició el programa especial Fortalecimiento competencias de Liderazgo para la empresa ACCENTURE. Para la apertura de este programa de nivel gerencial, se contó con la presencia de Luiz Ferezin, Director General, y de Lina Serret, HR Lead de México. Uno de los objetivos que el programa busca es desarrollar la capacidad de análisis de problemas y oportunidades para lograr toma de decisiones eficaces y oportunas.

# EVENTOS

## Sede México: Jornada El trabajo y la familia PCG BJO- 13

El pasado 15 de marzo se llevó a cabo la jornada con el tema “El trabajo y la familia”, donde los participantes del Programa PCG Bajío – Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales, acompañados de su cónyuges o novias, fundamentaron el concepto de familia y mediante un análisis comparativo de la familia y la empresa. Los participantes y sus acompañantes opinaron que al ser 100% vivencial, relacionado y aplicable a las circunstancias de todos, fundamentaron el concepto de familia, mediante un análisis comparativo de la familia y la empresa. ; conscientes de que es el tema que en la actualidad es de todos los días, derivado al ritmo de vida por los cambios.

La sesión que fue para los participantes concisa, clara, muy interesante y amena, fue impartida por Alfredo López Juárez, profesor en el área de Empresa Familia y Factor Humano en ICAMI. Esta generación tiene como Director de Programa a Jorge Merino Vaca, quién en compañía del Director de ICAMI Unidad Bajío, Luis Mondragón López, dieron la bienvenida a los participantes y sus acompañantes.



## Sede Guadalajara: Conferencia “Los superhéroes y el liderazgo”.

El pasado 11 de abril se llevo a cabo en las instalaciones de ICAMI Sede Guadalajara, la conferencia "**Los superhéroes y el liderazgo**", a cargo de Rubén Urtuzuástegui. Reiteramos nuestro agradecimiento a todos los egresados y empresarios que nos honraron con su presencia.



## Sede Culiacán: Sesión “Desarrollo humano, base del crecimiento”

Con la sesión “**Desarrollo Humano, Base del Crecimiento**” tuvimos la presencia del empresario Enrique Coppel Luken, Presidente de Coppel Capital el pasado 24 de abril.

Con una concurrida sesión dirigida a empresarios y directivos de la región, se abordaron temas como la formación de las personas como requisito para el crecimiento de las empresas, así como las experiencias de Coppel en Brasil y Argentina.

Enrique Coppel Luken, quien fuera el primer Director General de Coppel luego de suceder a su padre Enrique Coppel Tamayo, habló de los retos a los que se enfrentará la compañía que se encuentra en la búsqueda de nuevas estrategias y mercados.

Además, el empresario sinaloense comentó que el nivel de sueldos otorgados a los empleados se compensan con la oportunidad de ascender en otros puestos.

*“Para nosotros primero es él y después es la empresa. Prueba y si no te funciona, regresas. Entonces se vale volver. Y muchos van a otras empresas, prueban, a lo mejor les va bien, ¡qué bueno! Pero a algunos no les va tan bien y regresan”,* compartió.

Coppel Luken reconoció que la plantilla laboral más baja tiene un nivel de rotación alta; sin embargo, en las gerencias generales es relativamente menor. La receta, dijo, es que los empleados tengan ganas de permanecer en la empresa y estén en constante capacitación para ocupar nuevos puestos. Para la toma de decisiones, expuso el empresario, los gerentes deben estar “empoderados” y darles la autoridad como dueños.

*“Los gerentes deben actuar como dueños para hacer lo que tienen que hacer”,* dijo.

Luego de la sesión los asistentes tuvieron la oportunidad de convivir con el empresario.



“ *No somos una empresa que pague grandes sueldos, pero sí hay gente que empieza de muy abajo y llega muy lejos, gente que empezó como barrendero en una bodega, y ahorita son gerentes divisionales, que tienen puestos muy importantes, y es gente muy capaz.* ”

Enrique Coppel Luken



# PRÓXIMOS PROGRAMAS

PCG - Perfeccionamiento de Competencias Gerenciales				
Sede	Mayo	Junio	Julio	Días de sesión
Guadalajara	22			Miércoles
México	23			Jueves
Los Mochis	23			Jueves / Viernes
León		14		Viernes
Cancún		18		Martes
México		26		Miércoles
Villahermosa		28		Viernes / Sábado
Monterrey			8	Lunes
México			29	Lunes

  

LD - Líderes en Desarrollo				
Sede	Mayo	Junio	Julio	Días de sesión
Culiacán	14			Martes
Bajío	30			Jueves
Monterrey		27		Jueves
Guadalajara		27		Jueves
México			30	Martes

  

LEO - Líderes de Equipo de Operaciones				
Sede	Mayo	Junio	Julio	Días de sesión
Querétaro	16			Jueves

## ¡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](mailto:egresados.cln@icami.mx)  
Sede Guadalajara: [egresados.gdl@icami.mx](mailto:egresados.gdl@icami.mx)  
Sede México: [egresados.mx@icami.mx](mailto:egresados.mx@icami.mx)  
Sede Monterrey: [daniel.soto@icami.mx](mailto:daniel.soto@icami.mx)

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



@DesdeICAMI  
facebook.com/ICAMINacional  
youtube.com/ICAMINacional

