eficientemente la disposición de recursos escasos, muy en particular en el ámbito del desarrollo de las personas, con el fin de impulsar su capacidad de *management*.

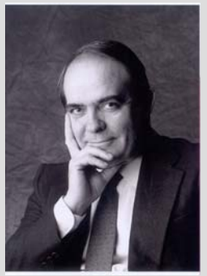
El éxito de su desarrollo personal será el éxito de su comunidad y también el éxito del esfuerzo que muchas personas, docentes y compañeros suyos, hemos compartido durante un año esperando que mantengan Ustedes el mas grato recuerdo de esta estancia suya en la Universidad de Alcalá.

BIBLIOGRAFÍA:

- Utz, A. F. (1999): *"Ética Económica"*, Unión Editorial, Madrid.

(Texto correspondiente a la Clausura del Curso de Desarrollo Directivo de la Universidad de Alcalá)

Santiago García Echevarría



Santiago García Echevarría nace en Bilbao y culmina su formación con el Dr.rer.pol. por la Universidad de Colonia y el Dr. Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid. Catedrático de Política Económica de la Empresa en la Universidad de Alcalá, es Presidente de la Asociación Alexander von Humboldt de España y vocal del Consejo Consultivo de Privatizaciones. Es Dr.h.c. por la Universidad de Erlangen-Nuremberg. Ha sido profesor de la Universidad Comercial de Deusto, de la Universidad Complutense y de la Universidad de Barcelona.

OTROS NÚMEROS DE LA COLECCIÓN:

- Prof. Dr. Santiago García Echevarría: *"Las nuevas dimensiones corporativas y éticas en el directivo"*, Nr. 1, Octubre 2006.
- Prof. Dr. Santiago García Echevarría: *"Innovación y conocimiento. El desarrollo de la persona y de las instituciones universitarias"*, Nr. 2, Noviembre 2006.
- Prof. Dr. Dr. h.c. Hans Jürgen Papier: *"Propiedad, competitividad, estado social"*, Nr. 3, Diciembre 2006 (traducción Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras).
- Prof. Dr. Santiago García Echevarría: *"Transparencia y Reputación: Claves del éxito Corporativo y del desarrollo de la Persona"*, Nr. 4, Enero 2007.
- Prof. Dr. Horst Köhler: *"El empresario en la sociedad"*, Nr. 5, Febrero 2007 (traducción Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras).
- Prof. Dr. Santiago García Echevarría: *"La capacidad directiva clave del éxito empresarial"*, Nr. 6, Marzo 2007.

EDITA: © INSTITUTO DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS (IDOE) Universidad de Alcalá
Dirección: Pl. de la Victoria, 2. 28802 Alcalá de Henares (Madrid) (ESPAÑA) – Tel.: +34 91 8854200 – Fax.: +34 91 8855157 – Web: http://www2.uah.es/idoe – E-mail: echevarria.uah@terra.es / idoe@uah.es
CONSEJO DE REDACCIÓN: Prof. Dr. Santiago García Echevarría / Prof. Dr. Mª Teresa del Val Núñez / Prof. Dr. Eugenio M. Recio Figueiras / Prof. Yolanda Mª Sánchez Jiménez / Dña. Carolina Menor Navarro
ISNN: 1887-0295 Depósito Legal: M-43532-2006
IMPRIME: Digital Color 2000, SL – Pº de la Estación, 7. 28807 Alcalá de Henares (Madrid)

Instituto de dirección y organización de empresa UNIVERSIDAD DE ALCALA
Documentos a debate
Universidad de Alcalá
IDOE – Instituto de Dirección y Organización de Empresas, Universidad de Alcalá, Nr. 7 / Abril 2007

Prof. Dr. Santiago García Echevarría

"Bien Común" base del desarrollo de las instituciones

El papel de la Universidad es orientarse al desarrollo de la persona y de su futuro. Y ello tiene lugar dentro de comunidades, corporaciones, empresas en las que su éxito depende de la capacidad individual y social de la creación de "bien común", que permite generar las bases para compartir. Sólo cuando hay una base compartida, este es el intangible por excelencia, pueden configurarse sistemas de dirección que lleven al éxito a las empresas y a las personas. La búsqueda de la participación de las personas en la eficiencia de los procesos en base a la innovación y la actividad es la clave.

La formación académica es principalmente ***futuro***. Esto es, la capacitación de la persona para visionar el futuro en el contexto de la configuración de su propio desarrollo personal y de la comunidad en la que va a tener lugar el mismo. Pero la formación académica es también fundamentalmente ***persona***, no son planes de estudio u otro tipo de instrumentos, sino el desarrollo de la personalidad con todos aquellos valores que implican cara al comportamiento de la persona con respecto al grupo social. Y es, al propio tiempo, la formación académica la que dota de nuevos potenciales, de nuevos conocimientos y destrezas con los cuales poder dar un servicio más eficiente al grupo social, a las instituciones

Pero en suma es el desarrollo de la propia personalidad como **persona** la clave de todo este proceso.

Nuestra sociedad actual se debate, y se cuestiona cada vez más, esta controversia entre individuo y ***"bien común"***. Por eso, las tres claves que preocupan en los momentos actuales en la búsqueda de una nueva orientación para el individuo y para la institución son los que corresponden a:

- la ética
- la visión, y
- la responsabilidad

La **dimensión ética** en la sociedad, en la economía, en la empresa, afecta a como configurar un grupo social, y establece la relación entre el individuo y el grupo en el cual tiene lugar su propio desarrollo individual. La **ética** asume los valores que corresponden a la realización y desarrollo del individuo, de la persona, con respecto a la aportación al ***"bien común"***, concepto que, sin duda, hay que recuperar urgentemente.

"Bien común" constituye la base, de:

- La configuración de las instituciones
- Se busca la base para compartir
- Permite visionar futuro
- Permite desarrollar la dimensión social de la persona
- Permite compartir valores
- Al objeto de poder compartir objetivos
- Y estructurar un sistema de dirección

El reduccionismo actual de la vida ***"social"*** a un mero entramado contractual, con carácter dominante, tanto por parte de los propios Estados como del conjunto de las instituciones económicas y sociales, no es otra cosa que una dimensión instrumental que nos lleva a:

- El cortoplacismo
- Una falta de confianza más allá del cumplimiento de las obligaciones contractuales
- A los mínimos en la asunción de la responsabilidad instrumentalista y su cumplimiento

Frente a esta situación, como hemos ido aprendiendo en todo el proceso de este Curso Académico, se habla y se demanda cada vez más, en el mundo empresarial de:

- confianza
- entusiasmo
- trabajo en equipo
- responsabilidad
- liderazgo, como palabra mágica

Estos valores pueden orientarse a su dimensión puramente instrumentalista, con lo que pierden su dimensión de valores como esencia vital, y entran en la instrumentación vía objetivos puramente de racionalidad instrumental. Suponen una mera racionalidad económica y no una racionalidad integradora de lo económico y lo social, de la configuración de la persona.

El debate en los últimos años entre una orientación ***shareholdervalue/stakeholder-value*** refleja, sin duda, de manera muy clara, esta situación. Lo cual ha llevado a grandes problemas, en parte éticos, pero también a graves problemas de errores estratégicos singulares y a una falta de una eficiente vinculación con el mundo empresarial. Y es éste ***"bien común"*,** como orientación básica del propio desarrollo tanto individual como corporativo.

La persona debe desarrollarse, crecer en valor permanentemente y sólo cuando la persona crece, se desarrolla, se incrementa su valor mediante el desarrollo y uso de sus potenciales, de su capacidad de trabajo como la mejor escuela de configuración social.

Toda persona que no crece en valor, que no se desarrolla, con todas las consecuencias que ello implica, constituye un serio problema para el individuo y para la comunidad. Deben darse pues, las condiciones para que toda persona, como máxima fundamental, como objetivo final de toda acción económica y social, de toda regulación estatal o normativa empresarial, contribuyan al desarrollo de la persona para el bien del conjunto y del individuo.

Pero el valor de la persona no es propio e inédito del individuo singular, sino que es función del otro, del grupo social en el que se desarrolla. El valor es la estima que el grupo social realiza de la persona, merced a sus competencias, bien sean técnicas o culturales, sociales o de liderazgo. Es la dimensión humanista de la cultura.

Por lo tanto, si no hay grupo social, corporativo, con una clara identificación del sistema de valores del grupo, valores que se comparten, no se puede estimar el valor del individuo como persona, lo que conduce a una grave situación de falta de orientación tanto en las personas como en las instituciones. Y este es el problema fundamental cuando no hay ***"bien común"***, sistema de valores en la comunidad, en la empresa, en el grupo social en el que uno se desarrolla. Sencillamente la persona como individuo tiene muy pocas

Instituto de dirección y organización de empresa UNIVERSIDAD DE ALCALA
Documentos a debate
Universidad de Alcalá
IDOE – Instituto de Dirección y Organización de Empresas, Universidad de Alcalá, Nr. 7 / Abril 2007

posibilidades de crecer, de desarrollarse, ya que no existen valores compartidos que le permitan orientar a la persona sobre sus competencias y los potenciales que tiene, sobre su valor. No se genera ***confianza***.

La falta del ***"bien común"***, del sistema de valores como máxima expresión de la ética, hace imposible el desarrollo de personas e instituciones.

Si no se comparte la orientación en base al ***"bien común"*** es cuando se produce la actual falta de orientación, tanto en la empresa como en las personas, como también en las instituciones. El ejemplo lo tenemos todos los días en los más diversos ámbitos de nuestra sociedad.

El egoísmo individual del grupo específico es siempre cortoplacista, y no integra, sino que desintegra, como consecuencia de los grupos de intereses. Lo que afecta, fundamentalmente, a esa percepción de la necesidad del **"*bien común*"** como referencia básica para poder compartir y poder impulsar y contribuir al desarrollo de la persona.

El desarrollo del individuo como persona pasa necesariamente por el grupo social, por la empresa, por la universidad, por las instituciones en las cuales el individuo se dota de potenciales y trata, al mismo tiempo, de aplicar esos potenciales. Así, A. F. Utz señala ***"el objetivo de la economía es satisfacer las necesidades individuales y colectivas de todos los miembros de una sociedad para lograr el desarrollo humano, esto es, el bien común"*** (p. 26) o, desde el punto de vista de la valoración de la propia dimensión individual ***"el pretender el bienestar propio es en sí lógico; solamente que debe integrarse de una determinada forma en el interés comunitario"*** (p. 31).

La **visión de futuro**, más allá del mero instrumentalismo económico de una empresa, exige siempre la existencia de un ***"objetivo final"*** que es el que da la orientación del ***"bien común"*** de una comunidad. Y cuando no existe o se destruye este ***"objetivo final"*** es muy difícil realizar cualquier proceso de *management* de una institución e integrar a las personas con su contribución al desarrollo de ese ***"bien común"***.

El ***"objetivo final"*** implica y viene definido por el sistema de valores que necesariamente hay que compartir, lo cual genera uno de los valores básicos de la acción económica y social que es la ***confianza***. Con ello se trata tanto de desarrollar las personas como las propias instituciones para que compartan los objetivos, lo cual permite generar el segundo de los valores que es la ***responsabilidad***. Se trata de influir en la cultura de la empresa, en los comportamientos de las personas para que la realización de esos procesos sea ***racionalmente eficiente***.

La ***ética es la plataforma*** de la economía y del *management*, es la base de la racionalidad global basada en la productividad integral, cuando la economía y la empresa se orientan a la persona.

Y en una sociedad como la actual, basada en el valor del conocimiento, sólo la persona puede ser la clave que permite impulsar e implementar el conocimiento.

El desarrollo de la persona, en sus diferentes tareas económicas y sociales, muy en particular en los ámbitos del *management*, supone la asunción de retos que si no se producen, se tienen que buscar. Al objeto de poder enriquecerse permanentemente con los aspectos que debieran ser su propia dimensión personal: asumir funciones de dirección, liderar personas y realizar