

Reformule
el
problema

Denuncie
las
infracciones

Hable
con los
demás



Obtener
datos



Haga
preguntas

FORMACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN ÉTICA 2024: GUÍA PARA LÍDERES

Expresa nuestros valores

Haga lo correcto | Respete a los demás | Desempeñarse con excelencia

Estimado líder:

Nuestros valores corporativos de hacer lo correcto, respetar a los demás y desempeñarse con excelencia son fundamentales para la forma en que llevamos a cabo negocios en Lockheed Martin.

El compromiso con la integridad cultiva una fuerza laboral diversa, sostiene una cadena de suministro sólida y sirve a nuestros clientes con excelencia.

Esta Guía para líderes lo ayudará a facilitar una sesión de Formación de sensibilización ética con su equipo. Analice y practique las técnicas de Expresar nuestros valores para decir lo que piensa y actuar cuando sea necesario.

Asegure a su equipo de que hay ayuda disponible para resolver los problemas.

Gracias por liderar con integridad y modelar la excelencia en todo lo que hace.



Leo S. Mackay
Vicepresidente ejecutivo superior
Ética y Garantía Empresarial

FORMACIÓN DE SENSIBILIZACIÓN ÉTICA DE 2024

Fomentar y facilitar debates para practicar decir lo que piensa de manera eficaz.

Técnicas para Expresar nuestros valores (VOV)



Haga preguntas

Reúna una variedad de información



Obtener datos

Concéntrese en los hechos, no en las emociones



Hable con los demás

Solicite aportes de fuentes confiables



Reformule el problema

Ofrezca una perspectiva diferente



Denuncie las infracciones

Si ve algo, diga algo

INICIO

- Revise** los resúmenes de casos en la siguiente tabla y seleccione dos o tres casos para verlos.
- Siga** las instrucciones para sesiones **virtuales/híbridas** (MS Teams) o **presenciales** en tiny.lmco.com/EAT.
- Vea** el video introductorio de Jim Taiclet.
- Vea** la Parte 1 del video del caso y facilite la discusión.
- Vea** la Parte 2 del caso, incluido el cierre ejecutivo.
- Concluya** preguntando “¿Cómo podría terminar este escenario?”.
- Lea en voz alta** las palabras de clausura del líder.

Técnicas para VOV



Haga preguntas

Reúna una variedad de información



Obtener datos

Concéntrese en los hechos, no en las emociones



Hable con los demás

Solicite aportes de fuentes confiables



Reformule el problema

Ofrezca una perspectiva diferente



Denuncie las infracciones

Si ve algo, diga algo

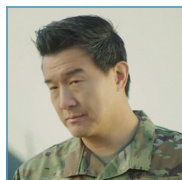
CASOS Y CIERRES EJECUTIVOS	RESUMEN	PROBLEMAS CLAVE	PERSONAJES
Caso 1: El prestatario Warren “Macca” McDonald VP ANZ, GBD	En el sitio de un cliente de OCONUS, un empleado pide dinero prestado indiscriminadamente y propone un plan de pago fraudulento para pagar deudas.	Sitios remotos, atención al cliente, Falsificación de documentos	Troy, Brian, Monica, Zack, Frank, Inger, Ryan, Coronel
Caso 2: Fuera de tiempo Chauncey McIntosh VP/GM IWSS, RMS	El líder del equipo de Fabricación muestra favoritismo, mientras que un miembro del equipo puede estar enviando notas médicas falsificadas y luchando con desafíos personales.	Liderazgo, privacidad, falsificación de documentos, seguridad en el trabajo, Lugar de trabajo libre de drogas	Tim, Ed, Emily, Rhomeyn, Aaron
Caso 3: Todo sobre usted Chris Wronsky SVP de Recursos Humanos	El líder trata mal a los nuevos empleados, deja que las redes sociales sesguen su opinión y planea represalias.	Liderazgo, redes sociales, acoso, represalias	Judy, Brittani, Mehedi, Inger, Jason
Caso 4: No es mi modelo Mike Baylor VP, director digital y de IA	El empleado depende de herramientas de IA de un trabajo anterior en una nueva empresa de tecnología, lo que causa problemas en la demostración al cliente.	Programa de integridad, ética e inteligencia artificial, relaciones con el cliente, obsequios y cortesías comerciales	Faye, Jeff, Ryan, Gabe
Caso 5: Parts Palace Shelly Stoneman SVP de Asuntos Gubernamentales de LM	Los empleados de Machine Shop crean una LLC con la intención de utilizar artículos reciclados del trabajo para restaurarlos y venderlos a la empresa.	Integridad de la cadena de suministro, conflicto de intereses, robo, protección de información sensible	Olivia, Eric, Juan, Aja
Caso 6: Es relativo Joel Johnson VP de CISO	Los problemas de ciberseguridad surgen cuando el hijo del director de Programa lo contrata un proveedor clave que carece de suficientes controles cibernéticos.	Ciberseguridad, liderazgo, Conflicto de intereses	Amy, Edward, Richard, Joe, Michael

CASO 1 "El prestatario"

PROBLEMAS CLAVE: SITIOS REMOTOS, ATENCIÓN AL CLIENTE, FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS



Troy
Líder del Sitio



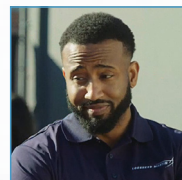
Brian
Cliente



Monica
Ingeniera de Logística



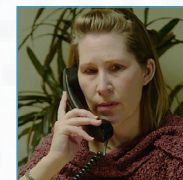
Zack
Técnico



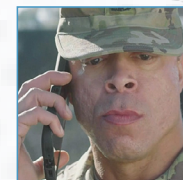
Frank
Colega de Monica



Inger
Líder de Programa



Ryan
Gerente superior de Programa



Coronel
Comandante de Base

Resumen
Zack pide dinero prestado a sus compañeros de trabajo y al cliente. Se le ocurre un plan cuestionable para pagar sus deudas.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Zack** pide dinero prestado a sus colegas y al cliente y no lo devuelve.
- **Zack** cree que **Troy** está teniendo una relación laboral inapropiada con el cliente, **Brian**.
- **Troy** recibe una amenaza por parte de **Zack**, quien sugiere que se mantendrá callado si ella aprueba viáticos fraudulentos.
- **Monica** está en conflicto con el **cuestionable plan de pago** de Zack.
- El **coronel** tiene que abordar el tema del **cartel de "Se busca"** de Zack en la base.

¿Qué técnicas de Expresar nuestros valores (VOV) podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Monica **habla con otras personas** y **obtiene datos** sobre los hábitos de préstamo de dinero de Zack.
- Troy **hace preguntas** sobre las decisiones de Zack que podrían afectar su autorización de seguridad.
- Frank **reformula el problema** cuando Monica pregunta si puede aceptar "viáticos" de Zack como compensación.
- Inger **habla con otras personas** sobre las preocupaciones en la base **informadas** por el coronel.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo podría terminar este escenario?"

Cierre del líder

Cuando nos comportamos de manera contraria a nuestros valores, podemos poner en riesgo la reputación de nuestro equipo ante el cliente. Las acciones de Zack pueden afectar su capacidad para mantener la autorización de seguridad. Troy necesita presentar un conflicto de intereses si su relación con Brian se vuelve personal. Monica demuestra valentía haciendo preguntas persistentemente, hablando con otras personas y denunciando el problema.

Lo más importante: La verdadera prueba de nuestra integridad es hacer lo correcto incluso cuando sea difícil.

Gobernanza

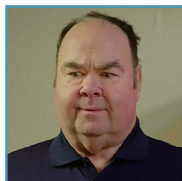
- Código de conducta de LM: *Demostrar responsabilidad*
- CPS-001: *Ética y conducta empresarial*
- CPS-564: *Lugar de trabajo libre de acoso*
- CPS-569: *Seguridad*; CRX-053 *Seguridad en el trabajo*
- CRX-014: *Conflicto de intereses*
- CRX-056: *Operaciones de seguridad internacionales*

CASO 2 "Fuera de tiempo"

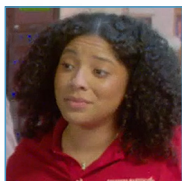
PROBLEMAS CLAVE: LIDERAZGO, PRIVACIDAD, FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS, SEGURIDAD EN EL TRABAJO, LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS



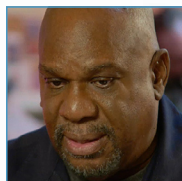
Tim
Fabricante



Ed
Gerente superior



Emily
Fabricante



Rhomeyn
Fabricante



Aaron
Gerente superior

Resumen

Los problemas personales de Tim se extienden al trabajo. Ed cuestiona las ausencias y las notas clínicas. Tim acusa a Ed de favoritismo.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Tim** tiene problemas personales que se extienden al trabajo.
- La **situación personal de Emily** la lleva a solicitar un horario de trabajo modificado.
- **Rhomeyn** y **Tim** creen que **Ed** favorece a **Emily** con un horario de trabajo especial.
- **Ed** analiza la información personal de **Tim** y comparte la **nota clínica de Tim** con **Aaron**.

¿Qué técnicas de Expresé nuestros valores (VOV) podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Emily **reformula el problema** con Ed y Rhomeyn de los comentarios sobre la licencia de paternidad.
- Aaron **hace preguntas** a Ed sobre la óptica del horario modificado de Emily.
- Aaron **reformula el problema** para ayudar a Ed a comprender la importancia del liderazgo transparente.
- Ed **informa preocupaciones** sobre la validez de las notas clínicas de Tim y sus problemas de conducta.

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo podría terminar este escenario?"

Cierre del líder

Si bien Ed tiene buenas intenciones ayudando a Emily; el equipo lo ve como favoritismo. Ed debe ser consciente de que sus comentarios sobre la licencia de paternidad y llamar "chicas" a las mujeres de su equipo pueden resultar ofensivos. Aaron le recuerda a Ed que los líderes que participan en una comunicación justa, coherente y transparente generan confianza en sus equipos. Sin embargo, una comunicación transparente no significa comprometer la privacidad de un empleado. Ed solo debe discutir la información personal de su equipo con aquellos que tengan una necesidad comercial de conocerla.

Lo más importante: No está solo cuando enfrenta desafíos personales. Pida ayuda a su líder, RR. HH., un médico, el Programa de Asistencia al Empleado o el director de Ética.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Nuestro ambiente de trabajo*
CPS-001: *Ética y conducta empresarial*
CRX-016: *Privacidad*
CRX-053: *Seguridad en el lugar de trabajo*
CRX-545: *Lugar de trabajo libre de drogas*



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



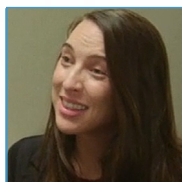
DENUNCIE LAS INFRACCIONES

CASO 3 "Todo sobre usted"

PROBLEMAS CLAVE: LIDERAZGO, REDES SOCIALES, ACOSO, REPRESALIAS



Judy
Director



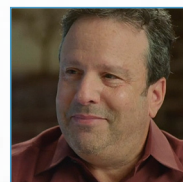
Brittani
Nueva
contratación



Mehedi
Gerente
superior



Inger
VP de Judy



Jason
Colega de Brittani

Resumen

Judy queda impresionada con la nueva empleada Brittani hasta que ve sus publicaciones en las redes sociales. Judy toma medidas agresivas.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Brittani** se siente incómoda cuando **Judy** le pide que se conecte en las redes sociales.
- **Judy** está irritada por el uso que hace **Brittani** del lenguaje de señas americano (ASL).
- **Brittani** está preocupada por el cambio en la conducta y el trato que **Judy** le da.
- **Mehedi** siente la presión de **Judy** para sacar a **Brittani** del equipo.
- **Brittani** recurre a **Jason** para expresarle sus preocupaciones, pero su consejo no mejora la situación.
- **Inger** está cada vez más disgustada con los informes **sobre el comportamiento de liderazgo de Judy**.

¿Qué técnicas de Expresar nuestros valores (VOV) podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Mehedi **le hace preguntas** a Judy sobre su actitud hacia las actividades personales de Brittani.
- Brittani **habla con los demás** confiando en Jason y pidiéndole consejos.
- Jason **reformula el problema**, pero sus consejos son ineficaces.
- Inger **le hace preguntas** a Judy sobre su mal liderazgo y le advierte de represalias.
- Brittani **informa sus preocupaciones** sobre Judy a Recursos Humanos.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo podría terminar este escenario?"

Cierre del líder

Judy le pide a Brittani que se conecte en las redes sociales y no le gusta lo que ve. Los comportamientos de Judy no se alinean con nuestras expectativas de que los líderes creen un ambiente de trabajo positivo, diverso, abierto e inclusivo. Pedirle a Brittani que no utilice señas de ASL en el trabajo infringe las políticas de LM. Brittani recurre a Jason cuando la situación con Judy se deteriora. Jason es amable, pero su consejo de ignorar el comportamiento de Judy no funciona. Brittani finalmente informa los comportamientos de Judy a RR. HH.

Lo más importante: Alentamos a los empleados a involucrarse en sus comunidades locales y esperamos una conducta respetuosa entre sí en el lugar de trabajo.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Liderar con integridad y nuestro ambiente de trabajo*

CPS-001: *Ética y conducta empresarial (3.19 Represalias)*

CPS-003: *No discriminación e igualdad de oportunidades de empleo*

CPS-004: *Actividad política*

CPS-564: *Lugar de trabajo libre de acoso*

CRX-253: *Redes sociales*

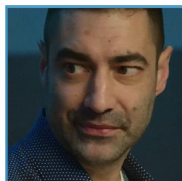
CASO 4 "No es mi modelo"

PROBLEMAS CLAVE: PROGRAMA DE INTEGRIDAD, ÉTICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL, RELACIONES CON EL CLIENTE, OBSEQUIOS Y CORTESÍAS COMERCIALES



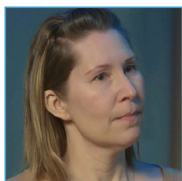
Faye

Contratación reciente; experta en IA



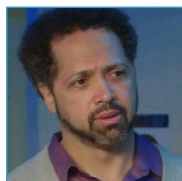
Jeff

Ingeniero de Software



Ryan

Director de Programa



Gabe

Cliente

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Faye** se siente limitada sin acceso a modelos de código abierto no aprobados.
- **A Ryan** le preocupa que **Faye** no aprecie la importancia de cumplir con la política de la empresa.
- **A Jeff** le preocupa que **Faye** acepte un boleto de avión de un proveedor.
- **Faye** siente que no recibe apoyo cuando le pide **orientación a Jeff**.
- **Faye** ignora la guía de **Ryan** y **Jeff** de rechazar la solicitud de **Gabe** de una vista previa.
- **Jeff** no está contento cuando **Faye** pone excusas después de la fallida demostración para el cliente.

¿Qué técnicas de Expresar nuestros valores (VOV) podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Faye **hace preguntas** sobre las prácticas de la empresa con respecto al uso de la inteligencia artificial.
- Ryan y Jeff **reformulan el problema** cuando Faye cuestiona los protocolos existentes.
- Ryan quiere **obtener más datos** sobre posibles problemas creados por Faye utilizando un modelo no aprobado.
- Jeff **le hace preguntas** a Faye sobre el uso de un boleto de avión gratuito que ganó en una conferencia de proveedores.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

Resumen

Faye utiliza software de código abierto sin seguir protocolos de prueba. Una visita sorpresa a un cliente no sale bien.

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo podría terminar este escenario?"

Cierre del líder

Faye es nueva en el equipo y aporta importante experiencia en IA.

Quiere ser más dinámica en el uso de la IA, pero pasa por alto la importancia de los protocolos y directrices establecidos. Cuando Faye utiliza un modelo no aprobado, pone en riesgo el programa. La IA puede ser una herramienta extraordinaria, pero debemos considerar los beneficios e implicaciones a largo plazo que podrían tener los datos. La aceptación por parte de Faye de un boleto de avión gratuito de un proveedor probablemente infringe nuestra política sobre obsequios.

Lo más importante: Podemos mantener nuestra ventaja competitiva mientras nos mantenemos dentro de los límites de nuestras políticas y protegemos los datos confidenciales y la propiedad intelectual.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Demostrar responsabilidad*

CPS-001: *Ética y conducta empresarial*

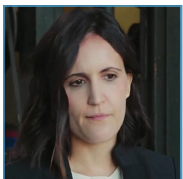
CPS-008: *Regalos, hospitalidad, otras cortesías comerciales y patrocinio*

CPS-022: *Desarrollo y uso ético de la inteligencia artificial*

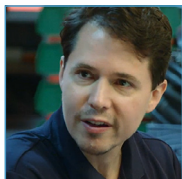
CAP 02-125: *Seguridad de la cadena de suministro, protección de información sensible y ciberseguridad*

CASO 5 "Parts Palace"

PROBLEMAS CLAVE: INTEGRIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO, CONFLICTO DE INTERESES, ROBO, PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN SENSIBLE



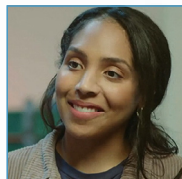
Olivia
Gerenta de
Instalaciones



Eric
Maquinista



Juan
Maquinista



Aja
Gerenta de
Adquisiciones

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- **Olivia** está preocupada por los artículos de desecho que faltan en el área de Reciclaje.
- **Eric** evita revelar un posible conflicto de intereses cuando establece Parts Palace.
- **A Juan** le preocupan los planes de **Eric** de adquirir inventario para su nuevo negocio paralelo.
- **Olivia** sospecha cuando no obtiene respuestas de **Eric** y **Juan**.

¿Qué técnicas de **Exprese nuestros valores (VOV)** podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Olivia **obtiene datos** para resolver discrepancias con el inventario del área de Reciclaje.
- Juan **le hace preguntas** a Eric sobre cómo operará Parts Palace y cumplirá con los pedidos.
- Eric **reformula el problema** para Juan, pero no de una manera ética.
- Olivia **habla con otras personas** asociándose con su colega Aja para garantizar la integridad de la cadena de suministro.



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

Resumen

Olivia no puede encontrar algunos artículos del área de Reciclaje. Eric y Juan inician un negocio de reformas. ¿Hay una conexión?

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo podría terminar este escenario?"

Cierre del líder

Eric y Juan establecen un negocio externo, pero no lo revelan como un posible conflicto de intereses. Utilizan recursos de la empresa e información sensible para beneficiar a Parts Palace. Olivia actúa correctamente asociándose con Aja y descubre el plan de Eric y Juan para robar y revender piezas del área de Reciclaje. Debemos tener confianza en la calidad de nuestros proveedores y sus productos.

Lo más importante: Mantener los niveles más altos de integridad de la cadena de suministro en nuestro proceso de adquisiciones es esencial. Si tiene un conflicto de intereses real o potencial, envíe una declaración de conflicto de intereses para su revisión. No utilice los materiales de Lockheed Martin ni su información técnica, financiera o de propiedad exclusiva para uso personal.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Demostrar responsabilidad*

CPS-001: *Ética y conducta empresarial*

CPS-007: *Uso personal de los activos de LM*

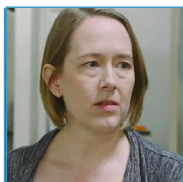
CPS-113: *Adquisición de bienes y servicios*

CRX-014: *Conflictos de intereses*

CRX-015: *Protección de información sensible*

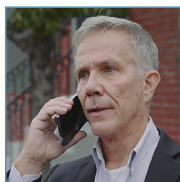
CASO 6 "Es relativo"

PROBLEMAS CLAVE: CIBERSEGURIDAD, LIDERAZGO, CONFLICTO DE INTERESES



Amy

Ingeniera de Software



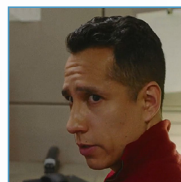
Edward

Gerente superior de Software



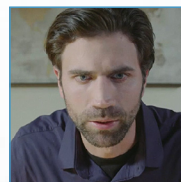
Richard

Director ejecutivo de DIBCO



Joe

Ingeniero de Software



Michael

Gerente de TI de DIBCO (hijo de Edward)

Resumen
Amy cuestiona el estado de cumplimiento de DIBCO. Edward y Joe se muestran desdenosos, pero una crisis obliga a realizar un análisis de cerca.

PARTE I: ANÁLISIS

¿Qué problemas enfrentan estos personajes?

- Amy está preocupada por el estado de cumplimiento de DIBCO.
- El líder de Amy, Edward, y su colega, Joe, están frustrados por las persistentes preguntas de Amy.
- Michael está poco calificado y abrumado con su nuevo rol en DIBCO.
- Amy y Joe no están de acuerdo con la dirección de Edward de ayudar a DIBCO.
- A Edward le preocupa que la crisis en DIBCO revele sus conflictos de intereses personales.

¿Qué técnicas de Expresar nuestros valores (VOV) podrían ayudar a resolver estos problemas?

- Amy les hace preguntas a Edward y Joe sobre el estado de cumplimiento de DIBCO.
- Amy con frecuencia reformula el problema de lo que podría pasar si DIBCO no cumple.
- Joe se une a Amy para hacer preguntas cuando Edward insiste en que vayan al sitio de DIBCO para ayudar.

PARTE II: CONCLUSIÓN

Pregunte: "¿Cómo podría terminar este escenario?"

Cierre del líder

El cuestionamiento persistente de Amy sobre el estado de cumplimiento de DIBCO ayuda a proteger nuestros datos y redes. Aunque Edward está bajo presión para actuar, debería considerar las preocupaciones de Amy. Ella necesita reconocer que su estilo de comunicación distrae la eficacia de su mensaje. Edward no revela el conflicto de intereses creado por su relación con el director ejecutivo de DIBCO y el empleo de su hijo.

Lo más importante: Es importante que nuestras transacciones y relaciones estén libres incluso de la apariencia de irregularidad. Todos somos responsables de proteger y salvaguardar los datos confidenciales y la integridad de nuestras redes contra el acceso no autorizado.

Gobernanza

Código de conducta de LM: *Liderar con integridad y demostrar responsabilidad*
 CPS-001: *Ética y conducta empresarial*
 CPS-008: *Regalos, hospitalidad, otras cortesías comerciales y patrocinio*
 CPS-718: *Divulgaciones al gobierno de EE. UU.*
 CRX-014: *Conflicto de intereses*
 CRX-015: *Protección de información sensible*
 OPM-003: *Programa de Seguridad de la Cadena de Suministro*



HAGA PREGUNTAS



OBTENER DATOS



HABLE CON LOS DEMÁS



REFORMULE EL PROBLEMA



DENUNCIE LAS INFRACCIONES

CIERRE DE LA SESIÓN

Líderes

Recuerde a todos en su sesión que **obtengan crédito** por haber completado la formación.

En línea

Visite Atlas Learning para acreditar la [Formación de sensibilización ética 2024](https://atlaslearning.com/formation/etica-2024).
(tiny.lmco.com/EAT24)

Crédito manual

Para los pocos sitios que no usan Atlas a fin de certificar la formación, comuníquese con el director de Ética local o con la oficina de Ética Corporativa para recibir orientación:
corporate.ethics@lmco.com.

Información sobre el cobro

Los líderes proporcionarán la indicación de cobro de tiempo a los participantes según sea necesario.

Técnicas para VOV



Haga preguntas

Reúna una variedad de información



Obtener datos

Concéntrese en los hechos, no en las emociones



Hable con los demás

Solicite aportes de fuentes confiables



Reformule el problema

Ofrezca una perspectiva diferente



Denuncie las infracciones

Si ve algo, diga algo