

revista digital

# PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

## Un desafío revolucionario



4

7 estrategias para promover la colaboración en una crisis

Heidi K. Gardner e Ivan Matviak

8

Lo que sus empleados más jóvenes más necesitan en este momento

Lauren Stiller Rikleen



**ESAI**

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

revista digital

# PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Revista digital de la ESAI Business School, de la Universidad Espíritu Santo. Las opiniones vertidas en los artículos son responsabilidad exclusiva de sus autores y no comprometen a la revista ni a sus editores

Ninguna parte de esta publicación o de su Web asociada ([www.esai.edu.ec](http://www.esai.edu.ec)) puede ser reproducida o transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, ni almacenarse en ningún sistema de recuperación de información de cualquier naturaleza sin el permiso previo y por escrito del titular de los derechos de autor. Cualquier permiso debe ser solicitado a la ESAI Business School.

Mayor información, visite: [www.esai.edu.ec](http://www.esai.edu.ec)  
o escríbanos a: [puntodevista@esai.edu.ec](mailto:puntodevista@esai.edu.ec)  
Teléfono: +593 4 283 5630

**DIRECTOR DEL ESAI**  
Econ. Alberto Dahik G.

**CONSEJO EDITORIAL**  
Dr. Joaquín Hernández A.  
Dr. Carlos Ortega M.  
Dr. Gabriel Rovayo V.

**EDITORA GENERAL**  
Paola Ycaza O.

**DISEÑO GRÁFICO**  
Ing. Mariuxi Lucas M.

## CONTENIDO

**12** Un desafío revolucionario



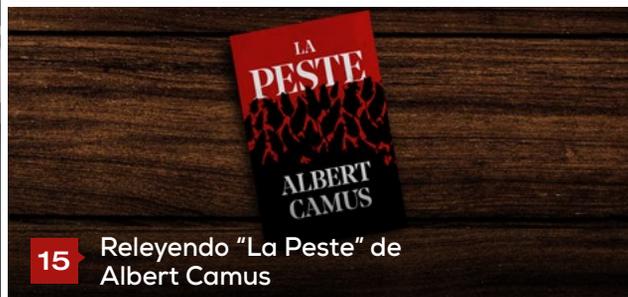
**4** 7 estrategias para promover la colaboración en una crisis



**8** Lo que sus empleados más jóvenes más necesitan en este momento



**15** Releyendo "La Peste" de Albert Camus



**17** La soberanía del patacón





# CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL DE COACHING

**MODALIDAD VIRTUAL**

**INICIO: AGOSTO 2020**

¡Pertenece a una de las  
redes de coaches más  
*grandes del mundo!*



COACH  
**DANIEL BARRERO**  
COLOMBIA



COACH  
**KARINA PITTINI**  
URUGUAY

\* Consúltanos por el descuento por pronto pago.

## 7 estrategias para promover la colaboración en una crisis

Heidi K. Gardner e Ivan Matviak

**Distribuido por:** The New York Times Syndicate



**C**risis como la pandemia del COVID-19 destacan la importancia de la colaboración efectiva para el éxito comercial de largo plazo. En una crisis, las organizaciones necesitan reunir expertos con perspectivas singulares e interfuncionales para resolver problemas complejos y rápidamente cambiantes, que

tienen implicaciones de largo plazo. La diversidad de experiencia permite que el grupo observe los riesgos y oportunidades desde diferentes ángulos, de forma que puedan generar nuevas soluciones y adaptarse dinámicamente a situaciones cambiantes.

## 7 estrategias para promover la colaboración en una crisis

La investigación muestra, sin embargo, que la ansiedad hace que durante una crisis las personas tengan mayor aversión a los riesgos. Como resultado, tienden menos a buscar perspectivas divergentes. Tienden a caer en acciones y soluciones que han funcionado en el pasado — lo que los investigadores llaman “rigidez ante la amenaza.” El deseo de controlar las cosas también puede llevar a una mentalidad de hacerlo solos. Como resultado, la colaboración puede romperse a lo largo de la organización.

Nuestra investigación sobre la crisis financiera del 2008 muestra que la colaboración lleva a un desempeño comercial sustentablemente más elevado. De acuerdo con nuestro estudio, los trabajadores altamente colaborativos tuvieron más probabilidades de hacer que sus negocios crecieran durante la crisis y de continuar su trayectoria ascendente después de esta.

La conclusión es obvia: El grado de colaboración que una compañía muestra durante una crisis puede tener un enorme impacto en el éxito de ese negocio. He aquí algunos consejos sobre cómo los líderes pueden promover la colaboración:

**1. ALIENTE PREGUNTAS INGENUAS Y DESAFÍOS CONSTRUCTIVOS:** En McKinsey & Company, donde una de nosotros (Heidi) alguna vez trabajó, a esto se le conoce como la “obligación de disentir”: Las personas no solo son incentivadas a desafiar las suposiciones de los demás y ofrecer nuevas ideas,

sino que se espera que lo hagan. Esto significará que las personas no sentirán que se arriesgan a verse tontas al pedirle a compañeros de diferentes antecedentes funcionales que expliquen su argumento o definan un término técnico. Involucrar a personas con una

datos no están disponibles, utilice encuestas para capturar las acciones auto reportadas de las personas; una encuesta bien diseñada puede completarse en apenas unos minutos y revelar lugares en donde el comportamiento individualista comienza a filtrarse. Por ejemplo,

El grado de colaboración que una compañía muestra durante una crisis puede tener un enorme impacto en el éxito de ese negocio.

amplia variedad de habilidades en un esfuerzo para enfrentar problemas novedosos y complicados puede ayudar al grupo a observar colectivamente riesgos o soluciones potenciales que hubieran eludido a los expertos individuales — especialmente cuando las personas son alentadas a ser inquisitivas.

**2. ESTÉ ALERTA ANTE COMPORTAMIENTOS ACUMULADORES:** Sea imaginativo acerca de fuentes de datos que pudieran mostrarle patrones de comportamiento al interior de su organización. Le sorprenderían las clases de información que pueden mostrar patrones de colaboración, desde bases de datos de administración de proyectos usadas para rastrear el desarrollo de productos, hasta sistemas administrativos que muestren el flujo de las ventas. Si dichos

podría pedirle a los encuestados que califiquen hasta qué punto coinciden con señalamientos como “el grupo tienen un sentido de propósito compartido” o “los colegas regularmente toman crédito por el trabajo de los demás.”

**3. CONECTE CON LAS LÍNEAS DEL FRENTE:** Haga contacto directo con personas en la parte baja de la jerarquía, de forma que tenga información no filtrada acerca de las acciones y la situación mental de las personas. (Esto es especialmente importante cuando las personas trabajan a distancia.) Dichas interacciones pueden ayudar a los líderes a entender cómo están los empleados, a identificar áreas donde hay mayores riesgos de actuar en solitario y a establecer vínculos entre las personas, de forma que puedan apoyarse mejor entre sí.

## 7 estrategias para promover la colaboración en una crisis

### 4. REFUERCE FRECUENTEMENTE EL PROPÓSITO Y METAS DE LA EMPRESA:

La creencia de que su trabajo cumple un propósito más elevado motiva a las personas a pensar y actuar en forma más colectiva – a estar más abiertas a la colaboración. Entender claramente las metas del negocio ayuda a las personas a ver cómo su propio conocimiento contribuye a – pero no satisface por completo – las complejas necesidades de la empresa. Los líderes necesitan reducir la sensación de incertidumbre de los empleados y elevar su confianza para que se acerquen a sus colegas. Por ello, usted necesita repetir su mensaje incluso si este no ha cambiado, pues el mundo sí ha cambiado, y los empleados necesitan saber que el rumbo actual se mantiene.

### 5. HAGA QUE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO REFLEXIONEN SOBRE SUS FORMAS PREFERIDAS DE TRABAJAR:

Esto incluye al líder. Cuando está bajo estrés, tiende más a retroceder hacia su zona de confort, por lo que es crucial que piense acerca de qué clases de comportamientos le resultan más naturales. Cuando la presión aumenta, ¿tiende más a tomar el teléfono para empatizar y hacer lluvia de ideas con un colega, o a encerrarse y enfrentarla solo? Conforme los miembros del equipo se vuelven más conscientes de sus estilos típicos, pueden comenzar a descubrir cómo usar esas tendencias para trabajar como grupo en forma más efectiva.

**6. APROVECHE SUS FORTALEZAS:** En lugar de intentar cambiar sus tendencias naturales, enfóquese en usar cons-

Los líderes necesitan reducir la sensación de incertidumbre de los empleados y elevar su confianza para que se acerquen a sus colegas.

cientemente su estilo para mejorar la colaboración. Si a usted naturalmente le atrae trabajar en equipo, use su entusiasmo para alentar un espíritu de grupo — por ejemplo, señalando cuando el equipo haya alcanzado incluso un pequeño objetivo. Elevar el involucramiento y el ánimo no es un “trabajo suave”; lleva a ganancias cuantificables en la productividad y otros resultados empresariales “duros”. Si usted se inclina a trabajar independientemente, puede usar esa tendencia para ayudar a impulsar la ejecución. Su preferencia de avanzar solo puede ser un saludable contrapunto que mantenga al equipo enfocado en la tarea cuando otros podrían atorarse en búsqueda del consenso, o cuando la discusión grupal lleva a una improductiva madriguera de conejo.

### 7. PROMUEVA A LÍDERES Y EQUIPOS COLABORATIVOS:

Muchos líderes dañan la colaboración cuando enfocan las alabanzas exclusivamente en empleados individuales por alcanzar un objetivo de ventas o trabajar tiempo extra. Mientras reconoce el esfuerzo individual también reconozca al equipo que ayudó a convertir a esa persona en héroe, al señalar las acciones específicas que se requirieron para brindar apoyo y las formas en que todos los miembros lograron una meta juntos. Especial-

mente cuando los empleados están trabajando desde casa, los líderes deberían enfatizar el rol de los jugadores de apoyo al mencionar el rol de los miembros de la familia para hacer posible que los trabajadores sean productivos.

En algún punto los líderes deberían examinar y atender estructuras organizacionales como las de salarios, sistemas de incentivos y prácticas de contratación para ver si estas respaldan o debilitan una cultura de colaboración. Sin embargo, obviamente eso quizá deba esperar hasta que la crisis haya pasado. Mientras tanto, trate de aplicar las siete estrategias anteriores. Al promover colaboración entre silos, su organización tendrá más posibilidades de sobrevivir los tiempos difíciles y prosperar cuando terminen.

*Heidi K. Gardner es académica distinguida en el Center on the Legal Profession y presidenta de la facultad del Accelerated Leadership Program en la Harvard Law School. Ivan Matviak es cofundador de Gardner & Company y ejecutivo en residencia en Battery Ventures.*



**ESAI**

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

## EDUCACIÓN EJECUTIVA

### DIPLOMADOS NACIONALES

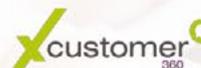
- 🕒 Duración: 03 - 05 meses
- 💰 Financiamiento sin intereses
- 📖 Aprendizaje Intensivo
- 📅 Horarios Ejecutivos y /o Intensivos

### DIPLOMADOS INTERNACIONALES

- 📖 Doble Titulación
- 🕒 Duración: 03 - 05 meses
- 📖 Desarrollo de habilidades de gestión
- 📅 Horarios Ejecutivos
- 💰 Financiamiento sin intereses

### CERTIFICACIONES INTERNACIONALES

- 📖 Doble Certificación
- 🕒 Duración: 03 - 06 meses
- 💰 Financiamiento sin intereses
- 📅 Horarios Ejecutivos y /o Intensivos



## Lo que sus empleados más jóvenes más necesitan en este momento

Lauren Stiller Rikleen

**Distribuido por:** The New York Times Syndicate

**E**l costo del coronavirus a largo plazo es desconocido, pero sus efectos en nuestro sistema de salud y en la economía ya han sido catastróficos. Aunque las preocupaciones inmediatas del aumento en el desempleo y el atasco económico deben ser atendidas hoy, los empleadores también necesitan comenzar a pensar en cómo reconstruir para los empleados que regresan a la fuerza de trabajo – o que entran en ella por primera vez.

Estos incluyen a los miembros de la Generación Z, el bloque más joven dentro de la fuerza laboral. Muchos de ellos estaban apenas comenzando su carrera cuando fueron despedidos o quedaron con licencia sin goce

de sueldo como resultado de la pandemia. Sus pares que todavía siguen estudiando fueron repentinamente confinados a sus casas. Colectivamente, están experimentando el mayor trauma nacional desde la Gran Depresión y la II Guerra Mundial.

Como señala el Pew Research Center, observar los eventos mundiales y otras experiencias formativas a través de un lente generacional ayuda a brindar un mejor entendimiento de cómo se forman las opiniones que las personas tienen respecto al mundo. Los jóvenes que crecieron durante la Gran Depresión y la II Guerra Mundial fueron nombrados como “La generación más grande.” Al sobrevivir los traumas de años extraordina-



## Lo que sus empleados más jóvenes más necesitan en este momento

riamente difíciles, los miembros de esa generación quedaron asociados como características como las de un patriotismo manifestado en la reverencia hacia los ideales americanos, una creencia en la sabiduría del gobierno y la frugalidad surgida de las graves necesidades.

Similarmente, los horrores del 9/11 y la crisis económica global que comenzó en 2007 fueron eventos que cambiaron la vida de los millennials. Estas experiencias contribuyeron en buena medida a su perfil como una generación más tendiente a buscar orden en el mundo y significado en el lugar de trabajo.

Aunque el coronavirus ha sido inmisericorde en su impacto en personas de todas las edades, los efectos de largo plazo en la Generación Z tenderán a ser particularmente severos. De la noche a la mañana, estos jóvenes perdieron sus interacciones cotidianas con los maestros que los instruían, los entrenadores que eran sus mentores, los clubes que los alimentaban y los amigos que los sostenían durante los dolorosos momentos de la juventud. Logros como el fin de cursos, las obras de teatro y la graduación —momentos cruciales en el desarrollo social y emocional del individuo— se desvanecieron rápidamente.

Pasarán años antes de que existan los datos suficientes para cuantificar el pleno impacto de la pandemia en la Generación Z. Sin embargo, la investigación existente puede ayudar a los empleadores a saber qué deberían esperar y cuál

es la mejor forma de dirigir a sus empleados de la Generación Z, ahora y en el futuro. Enfocarse en las siguientes tres áreas es un buen punto de partida:

### — DESARROLLO DE HABILIDADES:

La experiencia de aprendizaje de muchos integrantes de esta generación ha sido alterada en formas que las escuelas no estaban preparadas para manejar. Algunas convirtieron los materiales académicos en formatos en línea, a menudo implementados por profesores y maestros sin entrenamiento para usar plataformas virtuales. Otras minimizaron la enseñanza directa, alentando a los estudiantes a recurrir a proyectos

do profesional. Un mayor enfoque en la mentoría y apoyo intergeneracional también será necesario.

Los empleadores deberían considerar establecer programas bien diseñados para facilitar la transición de sus nuevos empleados al repensar los programas de orientación, las primeras asignaciones y la mentoría. Un buen enfoque podría extender la orientación a lo largo del primer año de experiencia laboral, ofrecer rotaciones a lo largo de la organización e incluir programas para ayudar a las nuevas contrataciones a integrarse a la cultura del lugar de trabajo.

Aunque el coronavirus ha sido inmisericorde en su impacto en personas de todas las edades, los efectos de largo plazo en la Generación Z tenderán a ser particularmente severos.

independientes y recursos digitales. Las calificaciones fueron convertidas en aprobado/reprobado, los exámenes fueron abandonados y las fechas de entrega se extendieron.

Estas opciones pudieron haber sido lo correcto en ese momento, pero seguramente tendrán un costo. Ahora que la experiencia del aprendizaje estructurado ha sido alterada, los empleadores y empleados quizá necesiten desarrollar mayor paciencia mientras los miembros de la Generación Z se ajustan al mun-

do profesional. La mentoría también puede ser una forma poderosa de aprovechar la diversidad generacional. La investigación demuestra que, cuando se les instruye apropiadamente, los nuevos profesionales se desarrollarán con mayor rapidez. Para maximizar la oportunidad de un exitoso programa de mentoría, los empleadores deberían asegurar que los directivos entiendan los beneficios de fortalecer las relaciones intergeneracionales, diluir percepciones negativas que pudieran debilitar el compromiso y

## Lo que sus empleados más jóvenes más necesitan en este momento

La mayoría de las empresas son conscientes de que no atender el estrés y ansiedad de los empleados puede resultar en ausentismo, rotación y menor productividad.

brindar los recursos necesarios. Para incrementar la aceptación, las compañías también podrían ofrecer programas de mentoría inversa, en donde los empleados jóvenes ayuden a trabajadores de mayor edad a mejorar sus habilidades en tecnología y redes sociales.

— **MANEJO DEL ESTRÉS:** Durante más de una década, los investigadores han notado una tendencia alarmante: Los miembros de la Generación Z reportan mayores niveles de ansiedad y depresión que otras generaciones. Los estudios también nos dicen que la exposición a estrés significativo en la infancia puede impactar el desarrollo cerebral y afectar el desarrollo mental y social. Si el punto de partida ya muestra altos niveles de estrés, ¿cuál será el impacto de esta pandemia cuando se trata del trabajo y las carreras de la Generación Z?

La mayoría de las empresas son conscientes de que no atender el estrés y ansiedad de los empleados puede resultar en ausentismo, rotación y menor productividad. Los estudios estiman que el costo anual del estrés laboral para las empresas estadounidenses excede los \$300 mil millones de dólares. Sin embargo, muy pocas firmas han desarrollado programas efectivos para ayudar a sus empleados con sus dificultades de salud mental.

Los empleadores deberían enfocarse en desarrollar una política efectiva de manejo del estrés y crear programas personalizados para sus trabajadores jóvenes. Dichos programas podrían incluir en el inicio de la carrera grupos de afinidad que alienten una conversación abierta en un entorno de apoyo, e intervenciones de entrenamiento enfocadas a impulsar la confianza de los individuos en su capacidad de tener éxito y reducir la ansiedad.

— **INTELIGENCIA EMOCIONAL:** La investigación demuestra que la inteligencia emocional — que consiste en autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales — es un elemento crítico del liderazgo efectivo, y que puede enseñarse y aprenderse. Al tener que lidiar a una edad tan temprana con la interrupción de la vida como la conocían, muchos integrantes de la Generación Z han experimentado una masiva interrupción en su habilidad de descubrir qué los motiva y los satisface. Debido a esto, necesitarán

más tiempo en los primeros años de su etapa adulta para realizar la autoexploración necesaria para desarrollar inteligencia emocional.

Los empleadores pueden ayudar a cerrar esta brecha al ofrecer programas que ayuden a construir inteligencia emocional desde el inicio de la carrera del trabajador — en lugar de hacerlo varios años más adelante. Del mismo modo, las compañías también deberían considerar que la Generación Z entrará al trabajo con un mayor nivel de empatía y adaptabilidad, cualidades que son componentes críticos de la inteligencia emocional. Habiendo experimentado tanto la significativa disrupción a sus propias vidas como el dolor y la aflicción sentida por los amigos y seres queridos que sufrieron durante la pandemia, los miembros de esta generación seguramente tendrán un mayor grado de sensibilidad que será útil en sus interacciones en el trabajo.

Habiendo enfrentado una prueba a tan corta edad, los miembros de la Generación Z traerán a los lugares de trabajo una mezcla especial de resiliencia y humanidad. Los empleadores pueden aprovechar las singulares experiencias formativas de estos jóvenes empleados al brindarles apoyo y compasión durante su transición al mundo profesional.

*Lauren Stiller Rikleen es presidenta del Rikleen Institute for Strategic Leadership.*



**MAGISTRA**  
Learn · Play · Win



# CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL DE COACHING

**MODALIDAD VIRTUAL**

**SEPT.**

10, 11, 12,  
17, 18, 19

**OCT.**

15, 16, 17,  
22, 23, 24

**Nov.**

05, 06, 07  
12, 13, 14



\*Consúltanos por el descuento por pronto pago.



**Alberto Dahik**

Director General ESAI,  
Director del Centro de Estudios  
Económicos y Sociales para el  
Desarrollo (CESDE)

# Un desafío revolucionario

**E**n 1948 se creó el nuevo sistema financiero internacional y nacen el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM). Jamás quienes los crearon habrían pensado en la evolución de esas instituciones.

## Un desafío revolucionario

Más allá de ver el ajuste de cuentas, los equilibrios fiscales y de balanza de pagos, este programa tiene que ver de esta nación que se llama Ecuador.

El BM nació para apoyar proyectos de infraestructura de los países, pasó luego a otorgar préstamos llamados de ajuste estructural, que no estaban atados a infraestructura. Más tarde sería un apoyo en los programas que los países hacían con el FMI. Después crearon la IFC, para otorgar créditos a empresas privadas, y finalmente, hasta aportarles capital. ¡Un BM mucho más potente que el original!

Igual el FMI. Sí, más rígido; sin embargo, hoy entiende la problemática política mucho más que antes, las limitaciones de gobernabilidad y los costos sociales también, cosa que era lejana para ellos en el pasado. Baste ver la comprensión, flexibilidad y apoyo que ha recibido el Ecuador del FMI en los últimos años.

El FMI tiene la oportunidad de “revolucionarse” aquí en el Ecuador y mostrarse con una nueva faceta ante el mundo a propósito de que se está negociando un nuevo acuerdo.

Los problemas de la sociedad ecuatoriana son gigantescos y los temas que

hay que resolver y que deben entrar en la discusión con el FMI son muchos. Más allá de ver el ajuste de cuentas, los equilibrios fiscales y de balanza de pagos, este programa tiene que ver el futuro mismo y la supervivencia de esta nación que se llama Ecuador.

Y esa supervivencia no se podrá asegurar si no logramos consensos sobre grandes temas, que deben trascender la discusión política, y estar vetados al clientelismo y el populismo: la eliminación de los subsidios, la gran reforma financiera y de estructura de tasas de interés, la impostergable reforma al sistema de seguridad social ecuatoriano, el nuevo régimen laboral moderno y competitivo, la reducción del tamaño del Estado, el apoyo frontal a la gran minería como factor de esperanza, y el conjunto de estímulos para producir con incentivos y sin el sistema de asfixia regulatoria del Ecuador.

Y en el país existe suficiente gente que sabe, ha escrito, tiene la información, ha discutido y analizado estos temas. Ejemplo es el Observatorio de Política Fiscal, con la claridad en el seguimien-

to de las cifras fiscales. La mesa de la Seguridad Social, que conoce a fondo la problemática de esa institución. Universidades y profesionales. Son muchos quienes conocen de todos los temas. El FMI sabe quiénes son, conoce el país. Es el momento de que incorpore sin miedo a todas estas instituciones de la sociedad civil y sus ideas, para que los detractores entiendan que este puede y debe ser un programa del Ecuador, de su propia gente, que el FMI lo ve con buenos ojos, y que, como el ente que tiene que ser el eje sobre el cual giren todas las venidas de indispensables recursos del exterior, obligue entonces a que se haga lo que hay que hacer, no porque ellos lo imponen, sino porque somos los mismos ecuatorianos que no estamos en el ejercicio de obtener votos engañando, los que hemos venido diciendo lo que hay que hacer. Es el reto. Ojalá el FMI y el país lo tomen, y el Ministerio de Economía y Finanzas lo apoye.

# CERTIFICACIÓN NIIF

## NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA

Duración del Programa: 120 horas

Seis etapas: 10 Módulos

Horario: Ejecutivo entre semana

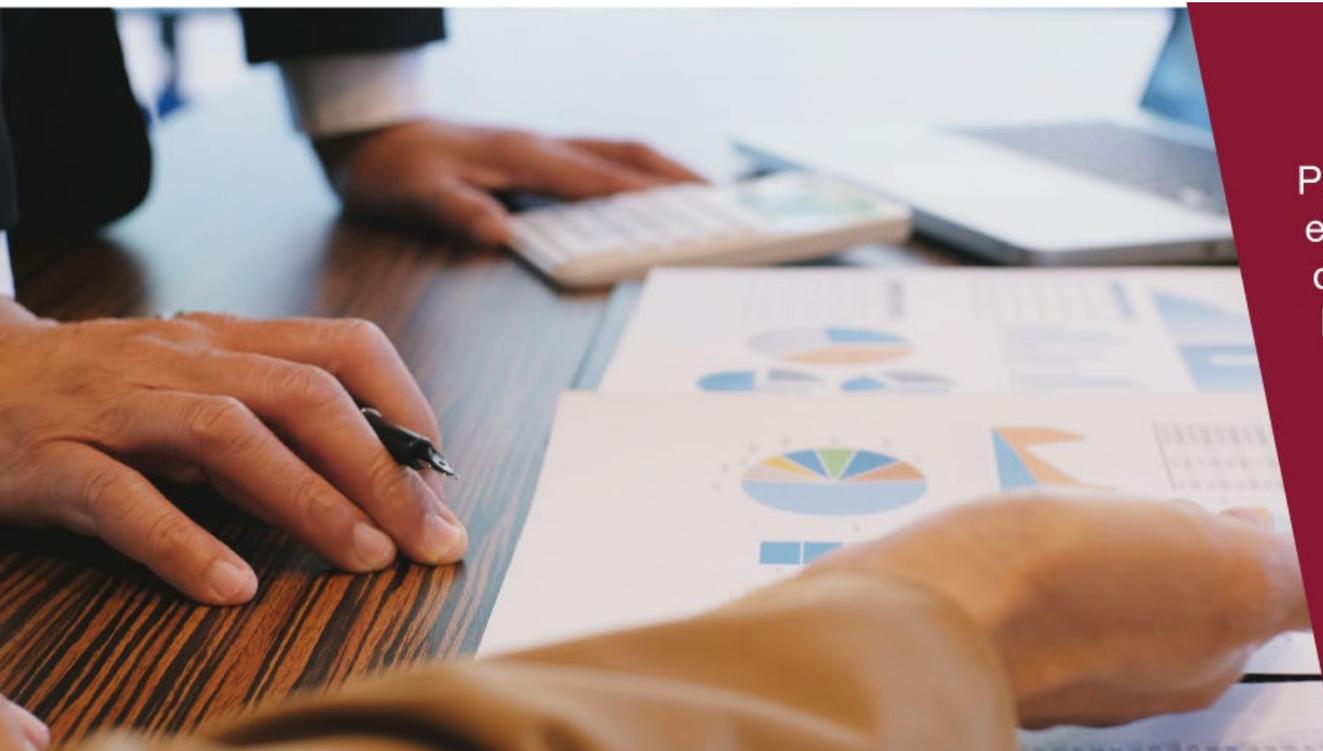
**Modalidad 100% virtual**



# ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO



Preparación para el examen internacional de NIIF tomado por la ICAEW (Inglaterra)

### Profesores:



**Dr. Eliecer Campos Cárdenas, MBA**  
*Certificación Internacional en NIIF por ICAEW, Inglaterra*



**CPA. Luis Sánchez de la Puente**  
*Consultor en Implantación de NIIF Full y NIIF para Pymes*

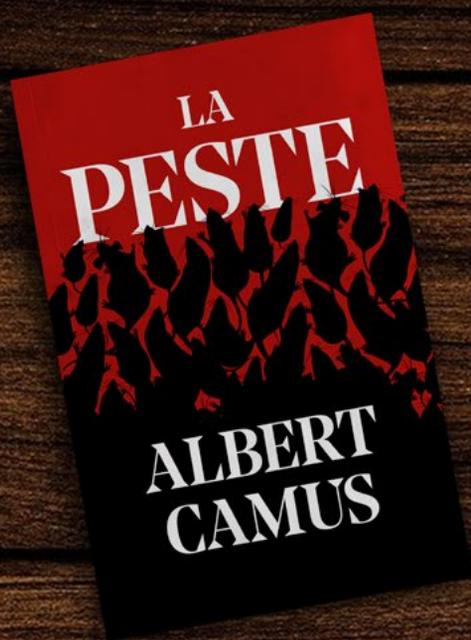


**CPA. Hernán Pablo Casinelli**  
*Certificación Internacional en NIIF por ACCA, Inglaterra*



# UES

# Releyendo “La Peste” de Albert Camus



**Dr. Joaquín Hernández**

Rector de la  
Universidad de  
Especialidades Espiritu  
Santo

**C**uando inicié hace décadas mis primeros estudios universitarios, “La peste, de Camus” era un libro que había que leer porque se lo sentía extrañamente contemporáneo a la problemática vital que comenzábamos a vivir.

## Releyendo “La Peste” de Albert Camus

Medio cuarto de siglo después, “La peste” y en general la obra de Camus que era accesible en esa época, mostraba que la honradez es la clave de lo humano, fundamental para no sucumbir a los maremotos de la época.

Esta novela o crónica, como prefiere llamarla su autor, fue publicada con enorme acogida del público por la editorial Gallimard en 1947. Diez años más tarde exactamente, un sorprendido Camus recibiría el Premio Nobel de Literatura. “¿Cómo un hombre, casi joven todavía, rico solo por sus dudas, con una obra apenas desarrollada...podría recibir, sin una especie de pánico, un galardón que le coloca de pronto y solo, a plena luz?”.

Cuando apareció la primera edición de “La peste”, comenzaba a endurecerse la “guerra fría” y a polarizarse el mundo intelectual entre los que se llamaban “comprometidos” es decir, los intelectuales de izquierda y los otros, los escritores liberales a quienes se tildaba de defensores del sistema. Sartre contra Aron. Solo que los primeros, los intelectuales de izquierda, llevaban una ventaja: al erigirse en críticos del sistema, asumían el papel de fiscales inquisidores frente a los otros que debían probar su honradez política y personal.



*Albert Camus  
autor de la novela  
“La Peste”*

Medio cuarto de siglo después, “La peste” y en general la obra de Camus que era accesible en esa época, mostraba que la honradez es la clave de lo humano, fundamental para no sucumbir a los maremotos de la época. Pero se es honrado consigo mismo, insiste Camus, solo si en la generosidad del yo que duda, aparecen los otros.

No ser fiscales ni profetas sino simplemente hombres. Camus había muerto ya prematuramente y Sartre envejecía ostensiblemente.

En marzo de este año, las ventas de “La peste” despegaron en Europa astronómicamente. Los críticos la recomendaron. En las pandemias y las pestes se destruye físicamente la vida, se destruyen las rutinas donde se asienta buena parte de la confianza y sale a flote lo mejor y lo peor de los seres humanos. Y sin embargo, algo se aprende en las plagas: que “hay en los hombres más cosas dignas de admiración que de desprecio”.



# La soberanía del patacón



**Paola Ycaza O.**

Coordinadora  
Centro de Estudios  
Económicos y Sociales para  
el Desarrollo (CESDE),  
Docente de la Facultad de  
Economía de la UEES

El término “soberanía” fue utilizada a conveniencia durante el correísmo. Si se trataba de que cualquier ayuda provenga para el Ecuador del Banco Mundial o del Fondo Monetario Internacional se apelaba a la desafortunada pérdida de la soberanía o vendernos al “imperialismo”. Con esta excusa, por ejemplo, se eliminó la base estadounidense en Manta. En cambio, cuando la ayuda venía de China siempre se habló de “alianzas” y “asistencias”.

Uno de los acontecimientos más positivos que ocurrieron cerca del final del correísmo (2016) fue la firma del acuerdo comercial con la Unión Europea (UE). Con la entrada en vigencia de este acuerdo el 1 de enero de 2017, los productos agrícolas, a ex-

## La soberanía del patacón

cepción del banano, y los industriales y de pesca entraron a la UE con cero arancel. Sin embargo, es importante mencionar que estas negociaciones no siempre fluyeron con éxito. Ecuador estaba presionado a aprobar ese año el acuerdo con la UE, principal destino de las exportaciones no petroleras del país, debido a que a fin de año concluía la vigencia de un sistema de preferencias arancelarias. Desde el 2007 hasta el 2016, el correísmo rechazó firmar el acuerdo en nombre de una “política soberana”.

tados Unidos recibía el 58% de nuestras exportaciones petroleras y un nada despreciable 23% de nuestros productos no petroleros. Así, sin preferencias arancelarias los productos ecuatorianos se encarecieron en Estados Unidos, perjudicando al sector exportador. Por ejemplo, una piña que entraba a Estados Unidos sin pagar impuestos, luego tuvo arancel por kilogramo de 13,2 centavos.

Una vez tomada esta decisión, el Gobierno fue a buscar a los rusos para llenar

nistración de Correa, y sabiendo que el problema de la deuda quedaba en manos de otro, el Ecuador recibió seis préstamos de entidades chinas por un total de \$3.500 millones de dólares con tasas de interés de 6% y 7%. El 1 de diciembre de 2016, Petroecuador firmó un contrato de compra y venta de crudo con PTT International Trading Pte Ltd, una compañía tailandesa, según el cual la empresa ecuatoriana recibiría 600 millones de dólares, mientras que Ecuador debía entregar crudo durante 5 años, tiempo que dura el contrato. El 6 de diciembre, Petroecuador suscribió un

Ese mismo 2016, año del terremoto, ya cuando se acercaba el final de la administración de Correa, y sabiendo que el problema de la deuda quedaba en manos de otro, el Ecuador recibió seis préstamos de entidades chinas por un total de \$3.500 millones de dólares con tasas de interés de 6% y 7%.

Este término, “soberanía”, además es responsable de que en el 2013 hayamos renunciado unilateralmente al Tratado de Preferencias Arancelarias (ATPDEA) con Estados Unidos, en ese entonces uno de nuestros mayores socios comerciales. Se dio por terminado un acuerdo comercial por temas políticos: “frente a la amenaza de ciertos sectores políticos y grupos mediáticos, el país no acepta presiones ni amenazas de nadie”. Pero consideremos que meses antes de renunciar, Es-

esos vacíos comerciales. Lamentablemente durante el 2014, la moneda rusa se devaluó cerca del 80%, lo que llevó a que los productos importados, como las flores ecuatorianas, se vuelvan más caros para Rusia. Así, en el 2016, no solo se volvió necesaria sino imperativa la firma del acuerdo con la UE para la venta de productos no petroleros.

Ese mismo 2016, año del terremoto, ya cuando se acercaba el final de la admi-

contrato de compraventa de combustible con Oman Trading International Ltd (OTI), en virtud del cual Petroecuador recibiría un pago inicial de 300 millones de dólares a cambio del suministro de fuel oil a OTI durante el plazo de 30 meses del contrato. El resultado es que tenemos el petróleo comprometido y estamos endeudados con China al punto de parecer colonia china.

Es curioso que, para el correísmo, los acuerdos con el FMI representan vendernos a los organismos multilaterales, “nuevos ahogos” y una pérdida de la soberanía, mientras que endeudarnos a tasas altísimas e hipotecar nuestro petróleo con preventas, no lo es. Es un concepto de soberanía que responde a “depende con quien”.

Lo cierto es que aún con los acuerdos con el FMI en este país, el patacón está más cerca de llamarse wantán que plantain.



revista digital

# **PUNTO de VISTA**

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

WWW.ESAI.EDU.EC