

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS



LA MINERÍA Y SU FUTURO EN EL ECUADOR

4

Cómo los mejores gerentes identifican y desarrollan a los talentos

Tomas Chamorro-Premuzic y Jonathan Kirschner

8

Lo que las "mejores empresas para trabajar" hacen de forma diferente

Michael O'Malley



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) 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
o escríbanos a: 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 La minería y su futuro en el Ecuador



4 Cómo los mejores gerentes identifican y desarrollan a los talentos



8 Lo que las "mejores empresas para trabajar" hacen de forma diferente



16 El alto costo del populismo económico





ESAI
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

CERTIFICACIÓN CXDM CUSTOMER EXPERIENCE DESIGN & MANAGEMENT

Duración: 24 horas

Expositor:



Rodrigo Fernández de Paredes

· CEO de XCustomer360.
· Creador de la Certificación CXDM y del CX
Software XCustomer360.



• Telf.: (04) 2835630 Ext. 424 •  0939317447 • Email: esai@uees.edu.ec
• www.esai.edu.ec • Km 2.5 Vía La Puntilla - Samborodón

Cómo los mejores gerentes identifican y desarrollan a los talentos

Tomas Chamorro-Premuzic y Jonathan Kirschner

Distribuido por: The New York Times Syndicate



Los grandes gerentes típicamente son expertos en sus campos, con un historial de sólido desempeño e interés en estar a cargo. Sin embargo, para dirigir en forma efectiva necesitan desarrollar otra habilidad, una que suele omitirse: la gestión del talento.

La habilidad de detectar el talento antes de que otros lo vean y liberar el potencial humano es crucial para encabezar un equipo de primer nivel: Los grandes directivos también son grandes gestores de talentos. Sin embargo, convertirse en un gran gestor de talentos no siempre es fácil. Requiere que los líderes ten-

Cómo los mejores gerentes identifican y desarrollan a los talentos

La mayoría de los líderes saben qué clase de talento están buscando en ese momento, pero pocos piensan a futuro lo suficiente como para descubrir si sus nuevas contrataciones tienen habilidades que se alineen con la estrategia de largo plazo.

gamos la mente abierta y abandonemos tácticas de contratación populares, pero anticuadas. Muchos de nosotros buscamos talentos en los mismos lugares de siempre, o seguimos la tendencia popular de pensar que la mejor contratación es la que más se ajusta a la cultura de la empresa. Estos enfoques afectan los esfuerzos para elevar la diversidad y eventualmente limitan la creatividad y la innovación.

Aunque no hay una “mejor” forma de contratar talentos, algunos enfoques son mejores que otros. Después de analizar cuidadosamente el desempeño de muchos líderes, mis colegas y yo hemos delineado siete recomendaciones científicamente respaldadas para ayudarlo a

actualizar sus tácticas de contratación y al mismo tiempo desarrollar sus habilidades de gestión de talento:

PENSAR A FUTURO:

Durante la entrevista de trabajo, a los posibles empleados suele preguntárseles cuáles son sus aspiraciones laborales a cinco años, pero pocos directivos se cuestionan a sí mismos cuál es su estrategia de talento a cinco años. La mayoría de los líderes saben qué clase de talento están buscando en ese momento, pero pocos piensan a futuro lo suficiente como para descubrir si sus nuevas contrataciones tienen habilidades que se alineen con la estrategia de largo plazo. Si sabe hacia dónde se dirige, enfoque sus esfuerzos en contratar a alguien con las habilidades y pericia que requiere para avanzar.

ENFOCARSE EN LOS RASGOS CORRECTOS:

El Foro Económico Mundial predice que el 65% de los trabajos de la actualidad no existirá dentro de 15 años. Ya que la educación actual está especialmente diseñada para preparar a las personas para los empleos presentes – y no para los futuros – los líderes deberían cuidarse de poner demasiado énfasis en las hojas de vida, las habilidades duras y la pericia técnica. En lugar de ello, deberían enfocar su atención en habilidades suaves como la inteligencia emocional, el impulso y la capacidad de aprendizaje, que de acuerdo con las investigaciones pueden ayudar a prever la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.

NO SALGA CUANDO PUEDA MANTENERSE ADENTRO:

Análisis científicos muestran que las contrataciones externas requieren más tiempo para adaptarse y tienen mayores tasas de salidas voluntarias e involuntarias — sin embargo, generalmente se les paga mejor que a los candidatos internos. Por eso es valioso explorar talentos internamente antes de buscarlos fuera de su organización. Las contrataciones internas tienden a tener mayores niveles de adaptación y éxito que las externas, entre otras cosas porque son más capaces de entender la cultura y navegar la política dentro de la organización. También tienen más posibilidades de ser leales y comprometidos con la compañía.

PIENSE EN FORMA INCLUYENTE:

La mayoría de los directivos tienen una tendencia a contratar personas que les recuerdan a sí mismos. Esta tendencia daña la diversidad e inhibe el desempeño del equipo. Cuando contratamos personas iguales a nosotros, reducimos las probabilidades de crear equipos de trabajadores con habilidades complementarias, aquellos con perfiles distintos e incluso opuestos. La única forma de pensar en forma incluyente acerca del talento es abrazar el de las personas que son distintas a usted. Sin embargo, sugerimos que lo lleve un paso más allá y celebre a las personas que desafían las normas tradicionales. El motor del progreso es el cambio, y es improbable que haya cambios si sólo contrata personas que perpetúen el estatus quo.

Cómo los mejores gerentes identifican y desarrollan a los talentos

GUÍESE POR DATOS:

Todo ser humano toma malas decisiones de vez en cuando, pero muy pocos están interesados en reconocerlo, razón por la cual los sesgos de contratación están tan extendidos. Las personas en posiciones de poder necesitan ser autocríticas para asegurarse de que los sesgos subconscientes no se filtren. Por ejemplo, cuando contrate a alguien defina metas de desempeño claras, que puedan ser fácilmente evaluadas por otras personas, y observe si su evaluación se alinea con lo que otros piensan y ven. Del mismo modo, antes de nominar a alguien como un empleado de alto potencial, reúna datos y evidencia sólida para asegurar que su decisión sea justa y sensata.

PIENSE EN PLURAL Y NO EN SINGULAR:

Vivimos en un mundo que a menudo glorifica el individualismo y demerita la colectividad. Sin embargo, casi todas las cosas de valor que han sido producidas fueron resultado de un esfuerzo humano colectivo – personas con diferentes orígenes reunidas para convertir sus singulares talentos en una sinergia de alto desempeño. Por ello cuando piense en su fila de talentos, enfóquese menos en los individuos y más en la configuración de su equipo: ¿Las personas trabajarán bien juntas? ¿Es probable que se complementen entre sí? ¿Sus roles funcionales y psicológicos se alinean con lo que el equipo necesita? En los grandes equipos, cada individuo es como un órgano indispensable a cargo de ejecutar una función específica, haciendo que cada parte sea distinta de las demás y

Los agentes de talento saben que para que los equipos sean exitosos, los individuos que los integran deben abrazar una actitud de “nosotros antes que yo”.

logrando que el sistema sea mayor que la suma de sus unidades. Los agentes de talento saben que para que los equipos sean exitosos, los individuos que los integran deben abrazar una actitud de “nosotros antes que yo”.

MEJORE A LAS PERSONAS:

Los grandes directivos reconocen el potencial donde los demás no lo ven – y lo mismo hacen los grandes agentes de talentos. No importa qué tan habilidosos sean sus empleados, necesitará ayudarlos a crecer de nuevas formas. Como Herminia Ibarra y Anne Scoular recientemente señalaron aquí en Harvard Business Review, “el rol del directivo, en pocas palabras, es el de volverse un entrenador.” Esto significa dominar el arte de ofrecer retroalimentación crítica, incluyendo la habilidad de tener conversaciones difíciles y corregir el mal desempeño. También significa predecir sus futuras necesidades de talento, de forma que pueda mantenerse delante

de la demanda y lograr que las personas en su equipo sigan siendo activos relevantes y valiosos durante los próximos años. Como muestra nuestra investigación con ManpowerGroup, en la que encuestamos a casi 40,000 organizaciones en 43 países, casi 1 de cada 2 empleadores reportan que no pueden encontrar las habilidades que necesitan, lo que sugiere que sus estrategias de planeación de talento no son lo suficientemente efectivas.

En suma, ser un gran directivo se trata, en buena parte, de ser experto en temas de talentos. Afortunadamente, hay una ciencia bien establecida para la gestión de talentos, basada en décadas de investigación industrial-organizacional y gerencial. Sin embargo, a menos que sepa cómo aplicarla, esta ciencia es inútil. La parte más importante de este proceso es su continua atención al potencial y talento de sus empleados. Ningún otro factor tenderá a hacer una diferencia tan grande cuando se trata de construir un equipo de alto desempeño.

Tomas Chamorro-Premuzic es el científico de talento en jefe de ManpowerGroup, profesor de psicología de negocios en el University College London y en Columbia University, además de ser asociado en el Entrepreneurial Finance Lab de Harvard. Jonathan Kirschner es un psicólogo empresarial, fundador y CEO de AIIR Consulting.



Universidad Espíritu Santo



BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO



MAGISTRA
PLAY-LEARN-WIN



INTERNATIONAL
COACHING
COMMUNITY



COACH
KARINA PITTINI
URUGUAY



COACH
DANIEL BARRERO
COLOMBIA



CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL DE COACHING

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

ABRIL
23,24,25

MAYO
14,15,16

JUNIO
11,12,13



60 HORAS DE INSTRUCCIÓN 20 HORAS DE PRÁCTICAS

Lo que las “mejores empresas para trabajar” hacen de forma diferente

Michael O'Malley

Distribuido por: The New York Times Syndicate



¿Qué define a una gran cultura laboral? Para explorar esta pregunta, Bill Baker y yo pasamos los últimos tres años investigando los mejores lugares para trabajar en los Estados Unidos, desde Patagonia hasta Edmunds.com.

Para formar parte de nuestra lista final, las compañías tenían que aparecer permanentemente en una o más de las listas de “mejores empresas para trabajar” elaboradas entre 2014 y 2018 por publicaciones de negocios con buena reputación. Cada compañía también debía permitirnos entrevistar a sus ejecutivos,

realizar grupos focales con empleados y recorrer sus instalaciones. Nuestra selección incluyó empresas en los sectores público y privado, cuyos empleados iban desde los 250 hasta más de 7,000.

Nuestro objetivo al realizar esta investigación no era simplemente tabular todas las cosas interesantes que hacen estas compañías. En lugar de ello, pretendíamos extraer principios generales acerca de por qué lo que hacen es tan exitoso. Aunque ninguna fórmula puede capturar la idiosincrasia de estas compañías, he aquí algunos de los temas en común que detectamos.

¿Le da a los empleados una razón para enorgullecerse de lo que hacen?

Las compañías a las que encuestamos encuentran formas de rejuvenecer a los empleados al ayudarlos a identificar las áreas de trabajo que les brindan más satisfacción. Hacerlo no sólo incrementa la productividad, también hace que las personas se sientan felices de estar en el trabajo.

PONER PRIMERO A LAS PERSONAS

Casi todos los fundadores y CEOs con los que hablamos nos dijeron que construyeron sus compañías teniendo en mente a las personas. Para ellos, una cultura sana es tan importante como una saludable hoja de balance general.

Considere el caso de la abarrotera Bi-Rite Market en San Francisco. Además de pagar \$15.59 dólares la hora y brindar cobertura completa de seguro médico, Bi-Rite pone otro tanto en las contribuciones que hacen los empleados para sus planes 401(k), hasta llegar a un 4% de su salario, y paga repartos de utilidades que van del 2 al 6% de los salarios de los trabajadores. Cualquiera que tra-

baje al menos 20 horas semanales, incluyendo empleados de medio tiempo, tiene acceso a estos beneficios.

Otras compañías fueron un paso más allá, ofreciendo un robusto número de programas suplementarios para ayudar a que sus empleados mantengan equilibrio entre vida y trabajo y mejoren su salud física y mental, con herramientas que van desde talleres de reducción de estrés y consultas nutricionales, hasta planeación financiera y servicios de terapia de duelo. Health Catalyst incluso ayudó a construir un entorno de vida controlado para el hijo recién nacido de un empleado, que nació con una rara deficiencia inmune.

AYUDAR A LOS TRABAJADORES A ENCONTRAR Y PERSEGUIR SUS PASIONES

Las compañías a las que encuestamos encuentran formas de rejuvenecer a los empleados al ayudarlos a identificar las áreas de trabajo que les brindan más satisfacción. Hacerlo no sólo incrementa la productividad, también hace que las personas se sientan felices de estar en el trabajo.

Regeneron Pharmaceuticals sirve como ejemplo. La misión de la compañía consiste en desarrollar nuevas medicinas para los pacientes que las necesitan. Muchas de estas medicinas quizá nunca generen grandes sumas de dinero a partir de sus tratamientos, pero la meta es aliviar a las personas que sufren, sin considerar conceptos limitantes como el del retorno sobre la inversión. Esta

pureza de posición hace una gran diferencia para las personas que trabajan ahí, porque tienen un genuino sentido de propósito.

Otras compañías buscan despertar las pasiones de las personas por medio de programas especiales o sabáticos. Intuitive Research and Technology desafía a los trabajadores a plantear soluciones innovadoras a los problemas, por medio de su Creative Incentive Program. Se invita a los empleados a escribir una propuesta sobre ideas de nuevos productos, y si a la compañía le gusta la idea que planteó un empleado, le brindarán al creador la mitad de las ganancias y el financiamiento para una startup.

REUNIR A LAS PERSONAS EN UN NIVEL PERSONAL

Las organizaciones a las que estudiamos entienden que su efectividad también depende de la solidaridad y buena voluntad de los grupos, así que se esfuerzan mucho para reunir a las personas y les dan importancia a las fechas significativas en las vidas de sus empleados. BambooHR trata los cumpleaños como días de descanso pagado. Insomniac Games les brinda a los nuevos padres un mameluco para bebé personalizado, libros de arte y juguetes, al igual que un portafolio de bebé para mantener organizadas las cosas del recién nacido.

En nuestras vidas personales, entendemos que es una buena práctica el celebrar y simpatizar; mostrar interés por los sentimientos y necesidades de los demás, animar, suavizar, confortar y

¿Le da a los empleados una razón para enorgullecerse de lo que hacen?

ayudar. Como buenas familias, las buenas organizaciones tienen la misma responsabilidad. Si quieren crear un verdadero sentido de comunidad en sus equipos, también necesitan crear experiencias compartidas.

EMPODERAR A LAS PERSONAS PARA APROPIARSE DE SU TRABAJO

Los ejecutivos a los que entrevistamos nos dijeron repetidamente que querían que sus empleados piensen y actúen como dueños. Permitirles controlar aspectos de su trabajo es clave para lograrlo. Los empleados que tienen margen de maniobra para reacomodar, modificar y mejorar sus labores sienten posesión sobre ellas. Una vez que esto sucede, es más fácil que crezcan, innoven y empujen a sus compañías hacia adelante.

Para Tom Caporaso, el CEO de Clarus Commerce, una filosofía directiva ganadora se asemeja a la de un equipo deportivo: contratar buenas personas; entrenar, practicar y prepararse; instruir a los integrantes para que se apoyen entre sí, aprendan de los errores y acepten las victorias y las derrotas en conjunto. Una vez que las personas han demostrado ser capaces de encargarse de los proyectos por sí mismas, el gerente rara vez intervendrá. El campo de juego en Clarus está planteado por metas y presupuestos. Dentro de esos límites, a los empleados les corresponde ejecutar. Este empoderamiento permite que Clarus se mueva rápidamente de acuerdo a las condiciones del terreno y atienda con diligencia las cambiantes necesidades de los clientes.

CREAR UN ESPACIO DONDE LAS PERSONAS PUEDAN SER ELLAS MISMAS

Los empleados entienden que siempre se toparán con convencionalismos, con las preferencias de los demás y con otras limitaciones que restringen lo que pueden hacer o no en el trabajo. Sin embargo, ello no necesariamente debe impedirles actuar con base en sus pasiones y creencias. Los empleados dentro de nuestra investigación han encontrado un lugar donde pueden ser “auténticos”.

The Motley Fool ofrece un gran ejemplo. La compañía está inspirada en un personaje de la comedia de Shakespeare “As You Like It,” quien, al ser el bufón, puede vivir fuera de la sociedad y compartir libremente sus opiniones y creencias en una forma que no está disponible para los demás. Con ese espíritu, los hermanos fundadores de la compañía, Tom y David Gardner, han imbuido a su creación corporativa con “bufonería”: La compañía tiene como único código de vestimenta “no vistas nada que avergüence a tus padres” y ha posicionado la honestidad como uno de sus valores centrales. En The Motley Fool, las personas se sienten cómodas expresándose, tanto física como verbalmente.

Hoy en día, muchas empresas funcionan sólo con sus intereses en mente. Sin embargo, la presunción de que una gerencia redituable debería pensar en el dinero antes que en los empleados se basa en graves errores respecto a cómo operan las personas. Las organizaciones

Una filosofía directiva ganadora se asemeja a la de un equipo deportivo: contratar buenas personas; entrenar, practicar y prepararse; instruir a los integrantes para que se apoyen entre sí, aprendan de los errores y acepten las victorias y las derrotas en conjunto

que estudiamos son prueba de que las compañías pueden tener éxito reconociendo al humano como el corazón del lugar de trabajo – lo que hace que todo lo demás siga funcionando.

Es un error dejar que las organizaciones escapen de las responsabilidades cívicas que las personas tienen entre sí. En lugar de ello, los líderes tienen una obligación de cultivar el potencial humano y respaldar el florecimiento de sus empleados.

Michael O'Malley es director general en Pearl Meyer y autor (junto con Bill Baker) de “Organizations for People.”



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

RPC-SO-22-No.373-2019

LA MINERÍA Y SU FUTURO EN EL ECUADOR



Alberto Dahik

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

En los últimos años se ha venido insistiendo en la minería, como una fuente alternativa de divisas en el Ecuador, que podría substituir al petróleo.

LA MINERÍA Y SU FUTURO EN EL ECUADOR



Es difícil pensar que si Bolivia, Chile y el Perú, y además Colombia tienen importante minería, el Ecuador sea el único país donde no existan grandes reservas mineras. Es la misma cordillera que atraviesa todos estos países.

Es difícil pensar en alguna otra actividad que pueda generar los volúmenes de divisas que podrían provenir de una explotación minera racional. Ni el banano, ni el camarón, ni otro producto agrícola de exportación puede alcanzar en 5 o 10 años lo que el potencial minero aportaría bien explotado. Solo pensemos en que ya no hay realmente más tierras aptas para camarón, y que el banano tampoco puede hacer una gran expansión de su frontera territorial en el país.

¿Por qué la minería sí debe ser vista como una importante posibilidad para el desarrollo del Ecuador?

Varias son las razones. En primer lugar, porque incuestionablemente hay un potencial enorme. Es difícil pensar que si Bolivia, Chile y el Perú, y además Colombia tienen importante minería, el Ecuador sea el único país donde no existan grandes reservas mineras. Es la

misma cordillera que atraviesa todos estos países. Es en esa cordillera y sus estribaciones donde están las grandes minas. De hecho, se han confirmado impresionantes potenciales en varias partes del país, y últimamente uno de insospechada dimensión en la provincia de Imbabura, cuya explotación podría producir un cambio radical muy positivo en la economía regional y nacional.

En segundo lugar, por el tema laboral. Es conocido por todos que el Ecuador tiene un alto costo laboral en la región. Hemos perdido competitividad. Adicionalmente a ese algo costo, hay inflexibilidades laborales que representan una barrera de entrada muy importante para la inversión extranjera. Pues bien, la minería tiene un altísimo CAPEX. En otras palabras, la inversión en equipos es lo realmente fuerte en esta actividad. La amortización de los equipos, el costo de financiarlos, son los elementos más importantes dentro de los costos de

producción minera. Por ello, el “lastre” de la falta de competitividad laboral no pesa tanto en la minería, como sí lo es para el sector camaronero, o bananero o en cualquier manufactura que se desee emprender.

En tercer, lugar porque hay recursos financieros abundantes en el mundo para proyectos de minería bien estructurados y que pueden atraer el capital extranjero, que tanto necesitamos al Ecuador. Para minas del potencial de las ecuatorianas, con la secuencia de las correctas prospecciones y exploraciones, luego de las reservas probables y probadas, y con la certificación del valor comercial, el dinero se levanta en los mercados internacionales por parte de las empresas mineras importantes del mundo.

Sin embargo, no deja de haber gran cantidad de detractores de la minería. Se mencionan temas como la contami-

LA MINERÍA Y SU FUTURO EN EL ECUADOR

El Ecuador debe tomar conciencia de que no existe otro camino ante la apremiante necesidad de divisas que tiene el país, que no sea el de apoyar masivamente, y con un compromiso y aceptación de toda la sociedad, el que se atraiga la mayor cantidad de inversión posible en el sector minero



nación y también de la destrucción de la naturaleza.

En el mundo moderno, existe la suficiente tecnología para controlar los temas ambientales. Cuando esas tecnologías se suman a un debido rol supervisor del estado, no se debe temer el tema ambiental. Es muy controlable.

En realidad, la contaminación surge en muchísimo mayor grado de la minería informal. Esa es la que pone en riesgo el medio ambiente, esa es la que usa sustancias contaminantes, la que usa procedimientos que afectan la naturaleza. En estos temas hay una de las muchas paradojas y sinsentidos de la sociedad, de los políticos y de los grupos de presión. Muchos defienden la minería informal, por el supuesto tema social, y atacan como contaminante a la formal.

Algo similar a lo que sucedió con los episodios de octubre pasado del Ecuador, donde los líderes de la revuelta casi desbaratan al país por la elevación de los combustibles (tenerlos con subsidio es un atentado a la naturaleza), y luego fueron a Europa a marchar contra el calentamiento global, del cual los combustibles fósiles son los principales responsables. Es decir, en el Ecuador luchaban para estimular el consumo. Días después se fueron a Europa a marchar contra el consumo de los combustibles fósiles. Esas contradicciones le hacen mucho daño al Ecuador.

El Ecuador debe tomar conciencia de que no existe otro camino ante la apremiante necesidad de divisas que tiene el país, que no sea el de apoyar masivamente, y con un compromiso y aceptación de toda la sociedad, el que se

atraiga la mayor cantidad de inversión posible en el sector minero, y que se busque con la mayor celeridad que se desarrollen y abran minas de alta tecnología, protectoras del ambiente, pero por sobre todo generadoras de esperanza en tener el flujo de divisas que hoy no estamos teniendo.

Hay que recordar, cada vez que haya oposición a la minería, que el Banco Central del Ecuador no ha podido en los últimos cinco años resolver el tema de la apropiación de \$8.000 millones de dólares de su liquidez producida por el gobierno de la Revolución Ciudadana. Mientras esa liquidez no se recupere, el país no puede crecer. La minería puede ciertamente aportar para que este grave drama se vaya solucionando.

DIPLOMADO EN MARKETING ESTRATÉGICO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Fecha de Inicio: Abril de 2020



ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

El Diplomado en Marketing Estratégico y Transformación Digital tiene como objetivo la formación de directivos capaces de planificar, dirigir y liderar los procesos de marketing en entornos competitivos, globales y dinámicos.



Módulos:

1. Ecosistema de la Economía Digital.
2. Analytics.
3. Brand Management & Storytelling.
4. Marketing Data Driven.
5. Customer Experience Management.
6. Digital Strategy: Las Claves de un Plan de Marketing Digital.

Duración: 72 horas





El alto costo del **populismo** **económico**



**Guillermo Avellán
Solines**

Director de Investigación de
la Fundación Ecuador Libre
Docente e investigador
de la Universidad de
Especialidades Espíritu Santo

Ciertos analistas y políticos ecuatorianos subestiman la importancia del riesgo país, mencionando que este índice simplemente mide la capacidad del Estado para pagar las deudas adquiridas con acreedores internacionales. En realidad, este indicador es un factor determinante en el costo financiero no solo para el sector público, sino también para el sector privado. Así, un bajo nivel de riesgo país le permite tanto al Estado como a las empresas tomar deuda a tasas de interés más competitivas.

El alto costo del populismo económico

Es importante recordar que el subsidio a combustibles se caracteriza por ser injusto e ineficiente, ya que beneficia en una menor proporción a las personas con menores ingresos. Es una transferencia estatal onerosa que permite el contrabando y contribuye a la contaminación ambiental.



Resulta que este índice determina la prima de riesgo que debe pagar un país por sus obligaciones externas. La tasa de interés que un país paga por la emisión de bonos soberanos se conforma de tres componentes: I) la tasa libre de riesgo del bono estadounidense a 10 años que se encuentra en 1,59 %; II) el riesgo país o prima de riesgo, que en el caso de Ecuador se ubica en 1153 puntos básicos equivalente a 11,53 %, y III) componentes financieros como comisiones. La suma de estos tres elementos determina que el Estado ecuatoriano tendría que pagar una tasa de interés de aproximadamente 13 % en caso de emitir nuevos bonos soberanos. Una tasa extremadamente alta que impide solucionar la actual crisis fiscal y estancamiento económico.

En las últimas semanas, el riesgo país de Ecuador ha aumentado considerablemente, pasando de 774 puntos básicos a inicios de enero a 1153 en la actualidad.

Esta situación es preocupante considerando que este indicador para Colombia y Perú se ubica por debajo de 200 puntos básicos. Lamentablemente, se han presentado al menos dos factores que han provocado un aumento en el riesgo país de Ecuador. En primer lugar, la reducción del precio del barril de petróleo desde \$63 durante los primeros días de enero a \$52 en febrero. Esta disminución se debe principalmente a la propagación del coronavirus y una potencial reducción en la demanda de crudo por parte de China, principal consumidor de petróleo a nivel mundial. Adicionalmente, la demora en la aprobación de reformas fiscales que permitan fortalecer las finanzas públicas nacionales.

Desde Ecuador Libre proponemos implementar tres medidas lo más pronto posible, a fin de reducir el riesgo país: I) focalizar el subsidio a combustibles; II) facilitar al sector privado la importación de combustibles, y III) aprobar las refor-

mas al Código de Planificación y Finanzas Públicas (Coplafip). Es importante recordar que el subsidio a combustibles se caracteriza por ser injusto e ineficiente, ya que beneficia en una menor proporción a las personas con menores ingresos. Es una transferencia estatal onerosa que permite el contrabando y contribuye a la contaminación ambiental. Además, la importación de gasolinas y diésel no debería realizarla exclusivamente el sector público. El Estado destinó para esta actividad \$41 827 millones entre 2007 y 2019. La participación del sector privado en dicha actividad le permitiría al Gobierno liberar cuantiosos recursos para sectores prioritarios, como salud, educación y seguridad. Finalmente, las reformas al Coplafip introducirían una serie de reglas fiscales que ordenarían las finanzas públicas en la próxima década y evitarían cometer los horrores del pasado. Para aplicar estas medidas, la institucionalidad debe ganarle la batalla al populismo económico. (0)



revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

WWW.ESAI.EDU.EC