revista digital
PUNTO de VISTA
REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Contra el virus; ¿el decreto?

4 Cuando la pasión emprendedora es contraproducente
Eva de Mol, Melissa Cardon y Svetlana N. Khapova

8 ¿Su equipo tiene un problema de responsabilidad?
Melissa Raffoni

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

DIPLOMADO EN
Mercado de Valores e Inversiones

ESAI
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

Estudiar a profundidad mediante una metodología práctica el mercado de valores ecuatoriano, el entorno económico, financiero y legal en el que se desarrolla.

El programa capacitará al participante para certificarse como operador de valores nacional.

Fecha de inicio: Mayo de 2020
Duración: 87 horas

BVQ BOLSA DE VALORES DE QUITO
GRANDES DECISIONES, GRANDES RESULTADOS

UEES

• Telf.: (04) 2835630 Ext. 424 0939 317 447 • Email: esai@uees.edu.ec • www.esai.edu.ec • Km 2.5 Vía La Puntilla - Samborodón

Cuando la pasión emprendedora es contraproducente

Eva de Mol, Melissa Cardon y Svetlana N. Khapova
Distribuido por: The New York Times Syndicate

La pasión es el combustible que los emprendedores necesitan para seguir adelante. La investigación sugiere que entre más apasionado sea el emprendedor, es más probable que la persona triunfe.

¿La misma idea aplica a los equipos emprendedores? Después de todo, la mayoría de las nuevas empresas son comenzadas y dirigidas por equipos, y la investigación muestra que la forma en que colaboran los miembros del equipo emprendedor influye en el desempeño. Sin embargo, no está claro cómo la pasión afecta el trabajo en equipo. ¿La pasión siempre lleva a la sinergia? ¿Qué pasa si un miembro del equipo es muy apasionado y otro no se apasiona en lo absoluto? ¿Qué pasa si a las personas les apasionan cosas diferentes?

Cuando la pasión emprendedora
es contraproducente

Realizamos un estudio para entender cómo la pasión afecta a los equipos emprendedores y encontramos que la diversidad de pasiones entre los miembros del equipo – en términos de qué tan apasionados son y qué es lo que les apasiona – tuvo un impacto negativo en el desempeño, debido a las emociones e identidades en conflicto dentro del equipo.

LAS DIFERENTES CLASES DE PASIÓN EMPRENDEDORA

Una de nosotros (Melissa Cardon) ha establecido un marco de trabajo en el que distingue tres tipos de pasión entre los emprendedores.

— PASIÓN POR INVENTAR:
Emprendedores que se enfocan en identificar nuevas oportunidades o crear nuevos productos o servicios.

— PASIÓN POR FUNDAR:
Emprendedores que se enfocan en establecer y nutrir una empresa durante sus etapas iniciales. A menudo salen después de un cierto punto y reinician el proceso con una nueva empresa.

— PASIÓN POR DESARROLLAR:
Emprendedores que se enfocan en hacer que crezca una empresa, atrayendo nuevos consumidores, contratando nuevos empleados y construyendo una cultura organizacional.

Queríamos entender qué pasa con equipos que contienen estas diferentes clases de pasión, así que trabajamos con programa acelerador de 10 meses de duración en los Países Bajos para reunir información sobre 251 emprendedores y sus equipos. Todos los equipos fueron evaluados por inversionistas externos en cuanto a la calidad de sus ideas de negocio y la cantidad de inversiones que el equipo había recibido en los años después de que terminó el programa.

LOS EFECTOS DE LA PASIÓN EN LOS EQUIPOS EMPRENDEDORES

El primer patrón que vimos en nuestros datos fue que los equipos con miembros que variaban en cuanto al nivel de pasión tenían peor desempeño a corto plazo, en términos de la calidad de su plan de negocio y de las dinámicas del grupo.

El segundo patrón que observamos fue que los equipos que tenían emprendedores apasionados de diversos aspectos (inventar, fundar, desarrollar) tuvieron peor desempeño a largo plazo y recaudaron menos capital.

¿Por qué podrían afectar a una empresa estas diferencias en cuanto a la pasión? Analicemos algunos ejemplos (anónimos) extraídos de nuestros datos.

Para entender el patrón, tomemos el caso del equipo de Jumbool, donde las fundadoras Emma y Sarah son muy apasionadas acerca de su empresa, Bastian es moderadamente apasionado y Pieter

Cuando la pasión emprendedora es contraproducente

Aunque la pasión es generalmente considerada un rasgo positivo en los emprendimientos, nuestro trabajo sugiere que los emprendedores deberían considerar los resultados negativos que las pasiones divergentes pueden provocar en los equipos.

no está apasionado en lo absoluto. En este caso en particular, las dos integrantes más apasionadas comenzaron a trabajar y hacer estrategia con sus prioridades sin incluir al resto del equipo, y el desempeño de corto plazo cayó inmediatamente. Las integrantes apasionadas, Emma y Sarah, comenzaron a dejar de trabajar y comunicarse con Bastian y Pieter. Esto llevó a menos cooperación y trabajo en equipo, lo que redujo el desempeño del grupo.

En contraste, considere al equipo de Catch20, que incluía cuatro emprendedores que eran igualmente apasionados. Trabajaron con más enfoque y rapidez que el equipo de Jumbool. Ya que los compañeros eran igualmente apasionados, se involucraron en una toma de decisiones participativa en lugar del proceso autocrático que caracterizó al equipo de Jumbool.

Ahora, veamos el segundo patrón que observamos: Equipos con emprendedores que variaban en el enfoque de su pasión y tuvieron peores desempeños de largo plazo, además de recaudar menos capital después del programa. Yollie era una compañía que fracasó debido a que tenía tres fundadores extremadamente apasionados acerca de diferentes roles empresariales. Mientras que Jan se enfocó en la tecnología y se sentía como una verdadera inventora, Rob era apasionado acerca de crear compañías y Rita era apasionada acerca de desarrollarlas. Las diferentes pasiones llevaron al equipo a buscar diferentes metas, perder enfoque y no alcanzar consensos. El equipo de Yollie eventualmente tuvo que cerrar el negocio.

ENSEÑANZAS PARA LOS INVERSIONISTAS Y EQUIPOS EMPRENDEDORES

Aunque la pasión es generalmente considerada un rasgo positivo en los emprendimientos, nuestro trabajo sugiere que los emprendedores deberían considerar los resultados negativos que las pasiones divergentes pueden provocar en los equipos. En particular, los fundadores deberían considerar esta diversidad de pasiones cuando piensan en contratar a nuevos empleados.

Incluso si una alta diversidad de pasiones no es dañina durante las etapas iniciales de una empresa, puede representar un mayor desafío durante las etapas más avanzadas del desarrollo empresarial. En los primeros días, los miembros del equipo suelen enfocarse en metas de corto plazo, como encontrar nuevos consumidores u obtener exposición de marca. A menudo las diferencias individuales quedan menos expuestas. Sin embargo, con el tiempo, la falta de una identidad consistente se vuelve cada vez más problemática, conforme se toman decisiones con más impacto y los miembros del equipo invierten más de su tiempo en la compañía.

Eva de Mol *es socia directiva en CapitalT.* ***Melissa Cardon*** *es profesora en la University of Tennessee.* ***Svetlana N. Khapova*** *es profesora en la Vrije Universiteit Amsterdam en los Países Bajos.*

UEES Universidad Espíritu Santo | ESAI BUSINESS SCHOOL UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO | MAGISTRA PLAY·LEARN·WIN

INTERNATIONAL COACHING COMMUNITY

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	MAYO	JUNIO
23,24,25	14,15,16	11,12,13

60 HORAS DE INSTRUCCIÓN **20 HORAS** DE PRÁCTICAS

¿Su equipo tiene un problema de responsabilidad?

Michael O'Malley
Distribuido por: The New York Times Syndicate

"Necesitamos responsabilizar más a las personas." ¿Cuántas veces ha dicho esto en el último año? Cuando las cosas no van bien en el trabajo — quizá no han cumplido sus metas — es fácil para los trabajadores recurrir a este conocido mantra. Sin embargo, cuando usted lo dice, lo que realmente escuchan los miembros de su equipo es: "Me están decepcionando." En lugar de motivar a las personas a mejorar, puede terminar desanimándolas.

En mi experiencia, la falta de responsabilidad raramente es intencional. Más a menudo, es el resultado de un problema subyacente, como roles y responsabilidades confusas, recursos limitados, malas estrategias o metas poco realistas. Por ello los líderes que culpan por los problemas a una falta de responsabilidad terminan estrellándose contra un muro y frustrándose todavía más.

¿Su equipo tiene un problema de responsabilidad?

Cuando necesita a impulsar a quienes lo rodean para que obtengan mejores resultados, intente enfocar el problema con una mentalidad de liderazgo.

Más aun, verbalizar que su equipo no se responsabiliza puede parecer amenazante o condescendiente para quienes lo escuchan. Esto difícilmente será productivo cuando está tratando de inspirar un cambio y, algo más importante, no lo ayuda a llegar a la raíz del problema.

Cuando necesita a impulsar a quienes lo rodean para que obtengan mejores resultados, intente enfocar el problema con una mentalidad de liderazgo. Use los siguientes pasos para guiarse en el inicio de la conversación, identificar el verdadero problema y ejecutar un plan que ayude a resolverlo.

EMPIECE CON USTED

Cuando un problema laboral le está ocasionando estrés, culpar a los demás es un instinto normal. Sin embargo, si quiere tener una conversación productiva con alguien que tiene dificultades en el trabajo, considere primero si es que usted está contribuyendo al problema (incluso involuntariamente). Pruebe preguntándose: ¿Hay algo que pudiera hacer en forma diferente para ayudar? ¿Hay brechas en la comunicación o el proceso que estén atrasando al equipo? Este tipo de autorreflexión podría ayudarlo a identificar problemas a resolver.

CREE UN ENTORNO SEGURO

Después de su autorreflexión viene el reunirse con los empleados acerca del problema. Cuando lo haga, recuerde tener cuidado con su tono. Comience preguntándole a la persona si pueden reunirse para discutir juntos un desafío de la empresa. Pedir una cita muestra su compromiso de escuchar la perspectiva de la persona. Además, encuadrar el tema como un desafío de la empresa ayuda a eliminar el riesgo de achacar culpas y muestra que usted quiere que trabajen juntos.

Comience la conversación haciendo preguntas respecto a situaciones específicas. Por ejemplo, si el miembro de su equipo está incumpliendo constantemente las fechas de entrega, podría decirle, "he notado que últimamente pareces necesitar un poco más de tiempo para completar el trabajo." Brinde ejemplos específicos, después pregunte: ¿Qué podemos hacer para ayudarte a recuperar el ritmo? Evite brindar directamente a la retroalimentación crítica o usar un lenguaje condenatorio. La meta es escuchar y mantenerse genuinamente abierto a la perspectiva de la persona.

Escuchar las necesidades y motivaciones de los empleados lo ayudará a dejar de lado cualquier suposición que pudiera estar haciendo respecto a sus caracteres. Podría descubrir que los miembros del equipo necesitan más retroalimentación para hacer su mejor trabajo, o que hay otros obstáculos que los retienen.

LLEGUEN A UN ACUERDO MUTUO SOBRE CÓMO AVANZAR

Ahora que han iniciado la conversación e identificado los problemas subyacentes, es tiempo de clarificar que su intención es enfrentar el problema juntos y acordar una solución.

¿Su equipo tiene un problema de responsabilidad?

Mientras comienza a diseñar su plan, trabaje con su colega para definir expectativas realistas. Esta es la única formar de asegurar que ambos están en camino al éxito

Durante este punto de la conversación, podría expresar su frustración personal con lo que considera como el problema. Por ejemplo, pudiera decir, "sé que no estás incumpliendo intencionalmente con las fechas de entrega, y ahora tengo una mejor comprensión de lo que cargas. Sin embargo, cuando no cumples una fecha de entrega, el resultado es que yo tengo que hacer el trabajo que dejaste incompleto, lo que me atrasa en mis propios proyectos."

Finalmente, pregunte si la otra persona estaría abierta a probar algunas nuevas estrategias para atender el problema. Su enfoque para este último paso podría variar dependiendo de con quién esté teniendo la conversación. Si está hablando con un subordinado directo, por ejemplo, podría decirle: "Quiero posicionarte para el éxito. Para asegurar que estamos en la misma página, ¿puedes repetirme lo que consideras que es el problema, de forma que podamos trabajar juntos en un plan para avanzar?" Si está confrontando a un par, una mejor forma de plantearlo podría ser: "Con base en nuestra conversación, tratemos de acordar una serie de objetivos mutuos y plantear ideas sobre cómo podríamos desarrollar un enfoque para alcanzar esos objetivos".

POSICIONE A LAS PERSONAS PARA EL ÉXITO

Mientras comienza a diseñar su plan, trabaje con su colega para definir expectativas realistas. Esta es la única formar de asegurar que ambos están en camino al éxito. Mantenga en mente que quizá necesite reducir la escala del plan, brindar apoyo adicional o delegarle el trabajo a otras personas cuando sea necesario.

MIDA Y REGISTRE EL AVANCE

Pongan su plan por escrito, de forma que puedan revisarlo si surgen dudas o preguntas. En segundo término, determinen qué herramientas de comunicación usarán para registrar el progreso.

ALGUNAS HERRAMIENTAS ÚTILES INCLUYEN:

Una lista escrita de roles y responsabilidades	**Plantillas que midan los resultados**
Revisiones regulares	**Tableros de medición que registren el desempeño**
Reuniones semanales	**Reportes de avance**
Listas de verificación	**Planes de proyecto que delineen las metas futuras**

Con el tiempo, los anteriores pasos y herramientas lo ayudarán a identificar qué está funcionando y que no, y a corregir el curso conforme sea necesario.

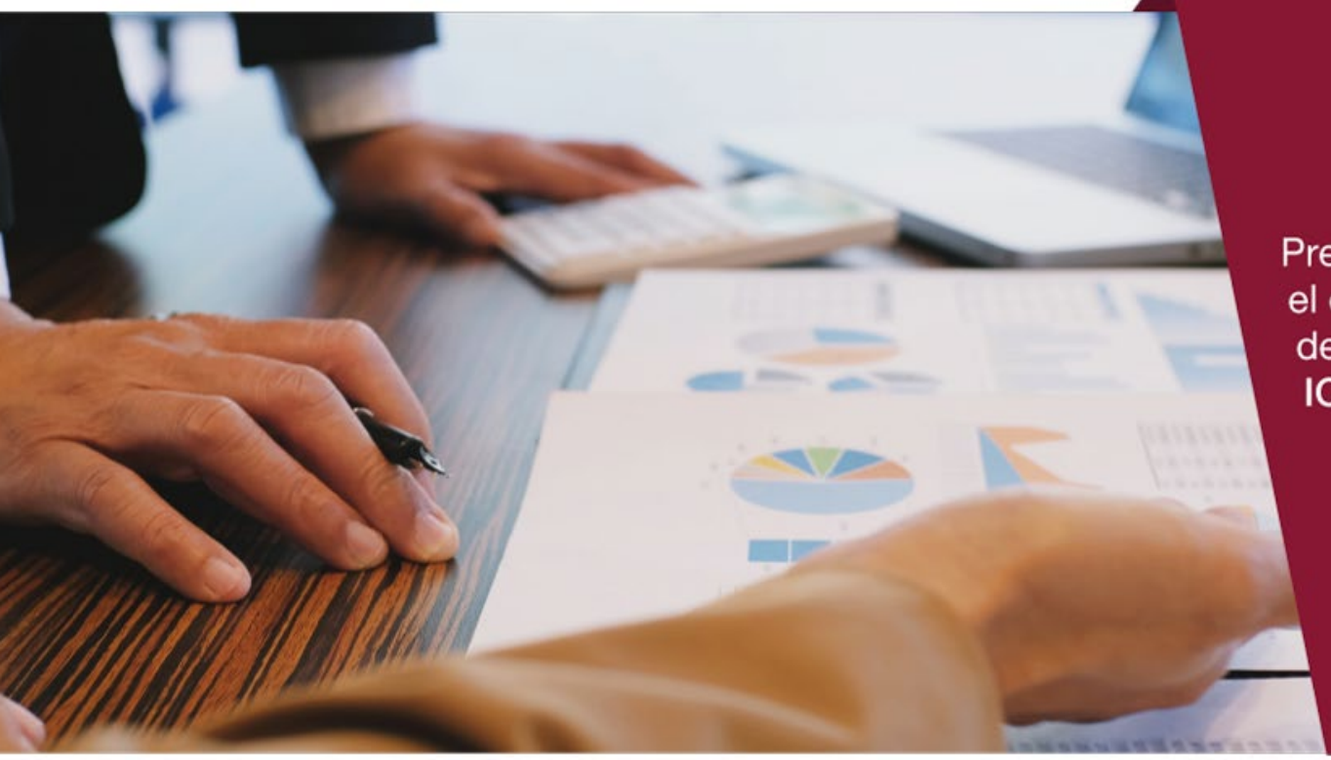
Michael O'Malley *es director general en Pearl Meyer y autor (junto con Bill Baker) de "Organizations for People."*

CERTIFICACIÓN NIIF

NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA

Duración del Programa: 120 horas
Seis etapas: 10 Módulos
Horario: Ejecutivo entre semana
Fecha de inicio: Mayo de 2020

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

UEES

Información: esai@uees.edu.ec 2835630 Ext. 424 093 931 7447

Alberto Dahik

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

Contra el virus; ¿el decreto?

El coronavirus está haciendo un estrago en el mundo mucho más allá de lo que jamás hubiéramos imaginado. Países, como Italia, paralizados completamente. Países, como España, al borde de lo mismo.

Contra el virus; ¿el decreto?

En realidad, las pandemias están lejos de ser un fenómeno nuevo en la humanidad, más bien han sido muy abundantes y, en términos relativos, son menos graves hoy que en otras épocas de la historia.

Al momento de escribir este artículo, la ciudad de Washington paralizada. Las bolsas importantes en todos los continentes desplomándose. La cadena de producción y de suministros, rota. Los precios de los productos a la baja por la falta de demanda. Aunque hoy se habla de "desaceleración" de la economía mundial, nada raro sería que vivamos finalmente una recesión del planeta en su conjunto para el año 2020.

En realidad, las pandemias están lejos de ser un fenómeno nuevo en la humanidad, más bien han sido muy abundantes y, en términos relativos, son menos graves hoy que en otras épocas de la historia.

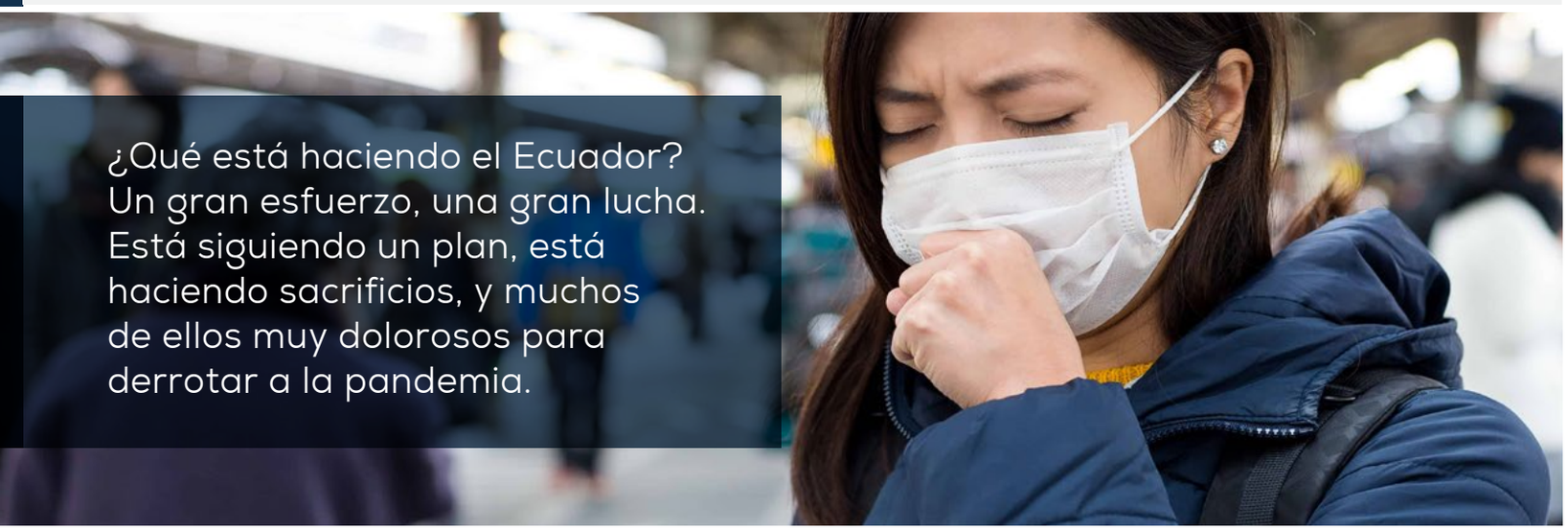
Así por ejemplo, aunque fue a través de varios siglos, la viruela mató a más de 300 millones de personas, y sigue siendo la pandemia más grande que jamás haya conocido el hombre. Y la famosa Influenza, o gripe española, mató entre 30 y 100 millones de personas, justo al final de la primera guerra mundial. Es decir, esa pandemia mató mucha más gente que la guerra misma.

Sin embargo, así como podemos estudiar la historia de las pandemias, comenzando por la que liquidó a un tercio de la población de Atenas entre el 430 y 429 a.C., o la famosa peste bubónica que asoló a Bizancio, o los repetidos ataques de cólera que afectaron a la humanidad, podemos también estudiar otras pandemias, que afectan a más gente. Las pandemias populistas-socialistas, que han matado de pobreza, tristeza, desesperanza y ruina económica a muchas sociedades. Ahí están los ejemplos de la fallida Unión Soviética, Cuba, la Venezuela de hoy, la China hasta que Mao la dejó, la Cambodia de Paul Pot, o la misma debacle de Argentina que se origina con Perón. Los ejemplos son tan abundantes como las pandemias virales o bacterianas.

Y esas pandemias "sociales-políticas y económicas" tienen algo en común: el populista tirano decreta, da una orden y se "resuelven" las cosas. Así, por ejemplo, decreta que se elevan los salarios, y esto supuestamente resuelve el problema de la pobreza. Se decreta que se le quitan tales cosas a los ricos, y con eso se pretende resolver el problema de la equidad. Se decreta el control de precios, y con eso controlan supuestamente la inflación.

Cuando hay moneda propia se decreta que el dólar vale tanto, y supuestamente con eso paran la estampida del tipo de cambio. Se decreta que bajen los intereses y que se le regale crédito a tal o cual sector, y con eso supuestamente se aumenta la producción y se beneficia al pueblo. Pero al fin del día, todo esto es una gran mentira, y para que la entendamos, hoy tenemos el ejemplo del coronavirus, que lo debemos analizar.

Contra el virus; ¿el decreto?



¿Qué está haciendo el Ecuador? Un gran esfuerzo, una gran lucha. Está siguiendo un plan, está haciendo sacrificios, y muchos de ellos muy dolorosos para derrotar a la pandemia.

La pregunta es: ¿por qué tanto líder del mundo que por demagogia decreta tanta y tanta tontería, no ha decretado la prohibición de que el virus entre a su país? Sencillamente porque sería el hazmerreír del planeta entero. Pues es igual de tonto creer que la riqueza, la igualdad y el progreso se pueden conseguir por decreto o imprimiendo billetes y dándoselos a la gente, o regalando cosas a través del Estado. Eso es igual de tonto que prohibir la entrada del virus a un país.

¿Qué está haciendo el Ecuador? Un gran esfuerzo, una gran lucha. Está siguiendo un plan, está haciendo sacrificios, y muchos de ellos muy dolorosos para derrotar a la pandemia.

La lucha contra la pobreza es exactamente igual. No se la gana mediante decretos, ni con la verborrea o el discurso barato del tirano populista de turno. Se derrota a la pobreza por un sostenido esfuerzo y por sacrificios, que la sociedad tiene que hacer y que un país los tiene que entender y aceptar, y que si no lo hace, jamás vencerá entonces a ese gran mal.

Frente a la crisis mundial y la propia del Ecuador, que es aún más grave, todavía se grita que si se focalizan subsidios habrá marchas, y el discurso de quienes siguen al populismo sigue siendo que no se acepta ningún ajuste.

Mientras no se entienda el esfuerzo que toma salir de la pobreza, el discurso de la sociedad ecuatoriana será similar a la de cualquiera que mediante un decreto pretenda que el virus no ingrese a un país.

Si en un momento como este en el Ecuador se oyen todavía muchas voces que insisten en que no se pueden suprimir subsidios, si se cree todavía que con discursos, palabras y sin sacrificio y esfuerzo vamos a salir adelante, estamos siendo tan tontos como quien firma un decreto para prohibir el ingreso del coronavirus a algún país.

Esta crisis nos va a pegar de tal manera, que ojalá sea el momento en que entendamos nuestra misión de largo plazo: desarrollarnos y derrotar a la pobreza sin mentiras, sin sueños irreales, sin promesas falsas, aceptando que eso es solo con trabajo, esfuerzo y sacrificios y por muchos años. (O)

**Este artículo fue publicado originalmente en el Diario El Universo el 15 de marzo, 2020*

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.

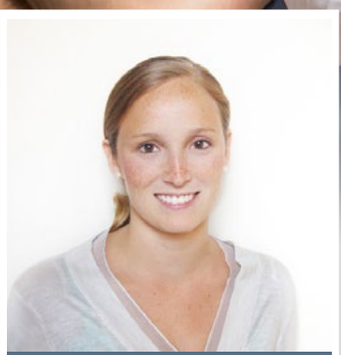
Duración: *72 horas*

MSMK Business Skills Academy

UEES

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

Verdaderos héroes



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

Escogí en la secundaria la especialización Químico-Biólogo en aquellas épocas en que se creía que decisiones tempranas traerían profesionales convencidos. Compré un mandil. Me aprendí todos los músculos y huesos del cuerpo humano y las hormonas del sistema endócrino. Estudié la importancia de las mitocondrias, la función de los carbohidratos y hasta compuse con mis compañeras de clase una canción sobre el ciclo del carbono. En el último año de colegio, mis compañeras de especialización hicieron un día de práctica en el área de Emergencias del Hospital Luis Vernaza.

Verdaderos héroes

Por estos héroes y por sus familias,
quedémonos en casa.

Yo, por supuesto, me acobardé y opté por recibir un curso de primeros auxilios. Esta fue la primera señal que ignoré y decidí continuar con mi objetivo.

Me inscribí en el preuniversitario de Medicina. Lo pasé con altas calificaciones y hasta logré decir rápidamente, y sin trabar mi lengua, la segunda palabra más larga del idioma castellano: esternocleidomastoideo (lo reto, señor lector).

El día que vi un cadáver, esta cara más pálida que nunca, mi mandil y yo nos despedimos de la carrera de Galeno, Hipócrates y compañía. Aunque siempre fui advertida de que eso podía pasar y por años tuve mis dudas de que ese día podía llegar, ese momento fue determinante (y horripilante). Recuerdo haber llegado a pensar que un traumatólogo debía ser quien te cura los traumas psicológicos que te causa estudiar Medicina y no el médico que repara lesiones del aparato locomotor. Como es obvio, opté por otra carrera.

Yo, que renuncié a la carrera y que conocí de primera mano que esta requiere mucho más que madera o vocación, seré una eterna admiradora de quienes son médicos y ejercen su profesión con responsabilidad: Alexandra, Alfonso, Cecilia, Gregory, Guillermo, Inga, Mónica, Ramón, Robert, Teresa... Seguramente usted también tiene una lista de médicos cercanos, a quienes les debe, si no la vida, al menos un diagnóstico acertado, unas palabras de tranquilidad en el momento adecuado, una consulta pro bono por WhatsApp o teléfono, y quizá más de un regaño por haber consultado al siempre alarmista Dr. Google. Ellos y todos los profesionales de la medicina hoy merecen un reconocimiento. Su trabajo en condiciones normales es ejemplo, pero en tiempos de COVID-19, es un sacrificio adicional, que para el resto de ciudadanos se traduce en aliento y esperanza. Sepan que su labor es tremendamente apreciada y que valoramos su exposición para cuidar a los demás.

Hoy, por cosas de la vida, tengo la fortuna de ser profesora de Ética de 160 estudiantes de Medicina. Ahí están ellos cada día con su mandil, su letra ilegible (esto no es ninguna broma) y su más grande virtud: su vocación de servicio. He aprendido muchísimo de ellos y los admiro no solo por ver cadáveres sin desmayarse, sino por su coraje, su temple, y su valor para continuar pese a las vicisitudes características de esta profesión.

Aquí estoy en mi cuarentena, saliéndome del libreto y escribiendo en esta columna algo inusual y muy personal, pero ¿quién no se ha salido del libreto en estos días? Todos, excepto los profesionales de la medicina.

Por estos héroes y por sus familias, quedémonos en casa. (O)

**Este artículo fue publicado originalmente en el Diario El Universo el 24 de marzo de 2020*

ESAI
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

WWW.ESAI.EDU.EC