

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

CRÉDITO Y COBRANZA, CÓMO LOGRARLO SIN MORIR EN EL INTENTO

4 Cómo darle a su equipo la cantidad correcta de autonomía
Deborah Ancona y Kate Isaacs

8 El argumento en favor de contratar más trabajadores a tiempo completo
Adam Roseman



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





Magistra
Aprendizaje & Desarrollo



INTERNATIONAL
COACHING
COMMUNITY



COACH
KARINA PITTINI
URUGUAY



COACH
DANIEL BARRERO
ECUADOR



CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL DE COACHING

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

SEPT.

19, 20, 28

OCT.

24, 25, 26

NOV.

21, 22, 23



60 HORAS DE INSTRUCCIÓN 20 HORAS DE PRÁCTICAS

Cómo darle a su equipo la cantidad correcta de autonomía

Deborah Ancona y Kate Isaacs

Distribuido por: The New York Times Syndicate



Los líderes suelen decir que quieren empoderar a equipos autónomos y liberar a sus líneas del frente para que estas puedan innovar, pero también temen al caos que podría desatarse al hacerlo. ¿Y si las personas avanzan en demasiadas direcciones estratégicas? ¿Cómo tomarán decisiones

las personas? ¿Qué pasará respecto a los recursos? ¿Quién recibe qué, y cómo mitigar los riesgos? Es posible crear alineamiento y control, mientras también les da más libertad a los empleados, colocando vallas de protección. Las siguientes barandillas pueden ayudar a los líderes a lograr cambios reales.

Cómo darle a su equipo la cantidad correcta de autonomía



Si usted teme que abandonar las reglas burocráticas significará que las personas no sepan cómo tomar decisiones, cree reglas simples.

Si usted teme que las personas se lancen en demasiadas direcciones y no se mantengan alineadas con las prioridades estratégicas, cultive una mentalidad estratégica.

Para atender el miedo al caos, los líderes pueden imbuir una mentalidad estratégica. Esto significa que todos, incluso las personas más abajo en la organización tienen una idea del modelo de negocio, los planes estratégicos y cómo su trabajo podría impulsar a la organización.

W.L. Gore ha aprendido mucho acerca de cómo equipar a los colaboradores con una mentalidad estratégica. Al inicio, la compañía dependía de líderes a nivel medio para comunicar información estratégica a su gente, pero a menudo la información era malinterpretada o no se comunicaba en lo absoluto. Ahora, los líderes de alto nivel acuden directamente a los empleados y usan videos, presentaciones y foros presen-

ciales para comunicar estrategias e información financiera.

Si usted teme que abandonar las reglas burocráticas significará que las personas no sepan cómo tomar decisiones, cree reglas simples.

Las reglas simples, definidas por Donald Sull y Katherine Eisenhardt, son estructuras que ayudan a los líderes a lidiar con problemas y comportamientos que se salen de control. Cuando surge una situación irremontable, los líderes de todos los niveles identifican el problema, construyen una regla simple para ayudar a atenderlo y se quitan de en medio.

Microsoft recientemente implementó una regla simple para manejar los errores técnicos que emergen durante el proceso de desarrollo de software. Los ingenieros solían esperar hasta el final del ciclo de desarrollo para corregir los

errores. Sin embargo, después de que habían corregido la primera serie de defectos, aparecían más. La moral se desplomaba y las fechas de lanzamiento se atrasaban. Eventualmente, se colocó la simple regla de una “bug cap” (límite de errores). El número se calcula usando la fórmula: (número de ingenieros disponibles) x (5). Si el conteo de errores se eleva por encima del límite, el equipo de desarrollo deja de trabajar en nuevas características hasta que reduce los errores para que estén por debajo del límite. Ahora la compañía puede lanzar más rápidamente los productos al público, porque el software siempre está en un estado saludable.

Si usted teme que la libertad de innovar resultará en demasiadas iniciativas de mala calidad y alejará recursos de las buenas ideas, practique el “funneling.”

Muchas ideas surgen en las organizaciones, pero no todas las ideas deberían

Cómo darle a su equipo la cantidad correcta de autonomía

avanzar. Debe haber un proceso de embudo. Primero, los desarrolladores de producto deben atraer a su equipo el talento de los empleados y asociarse con otros para obtener recursos. Al atraer al talento correcto, algunas ideas se refinan y mejoran, mientras que otras se diluyen. Segundo, líderes experimentados y con una amplia perspectiva de la organización pueden ayudar a integrar productos de equipos diferentes que compartan similitudes. Estos “líderes habilitadores” hacen preguntas para ayudar al equipo a descubrir problemas y mejorar el alineamiento estratégico. También puede requerir que los empleados prueben que el proyecto es una apuesta estratégica valiosa y merece recursos organizacionales.

Para ello, Southwest Airlines usa un comité de selección con miembros de todos los niveles de la organización. Ellos saben que no todas las ideas pueden o deberían recibir todos los recursos de la compañía, así que los miembros del comité deciden cuáles impulsar e implementar. El singular proceso de inducción a la aerolínea comenzó como una idea que fue aprobada por el comité de selección.

Si usted teme que habrá demasiadas empresas arriesgadas sin múltiples niveles de supervisión, implemente una mitigación distribuida del riesgo.

En las compañías ágiles, no hay muchas personas de control de calidad observando para asegurar que los productos cumplan con estándares. Esto sucede

Si usted teme que habrá demasiadas empresas arriesgadas sin múltiples niveles de supervisión, implemente una mitigación distribuida del riesgo.

porque la mitigación del riesgo es trabajo de todos. Del mismo modo que en las firmas de manufactura, donde cualquiera que detecte un problema puede jalar una palanca y detener la línea de ensamblaje, cualquiera puede ordenar un “alto” de un proyecto que sea arriesgado en términos de ingresos o reputación. Todos comparten la responsabilidad de no exponer a la compañía a riesgos que pudieran afectarla.

Amy Edmondson, de la Harvard Business School, quien se enfoca en seguridad psicológica en los lugares de trabajo, señala cómo la compañía minera Anglo American usó una “lekgotla,” la tradicional asamblea de las aldeas de África del Sur, para que fuera seguro para los mineros el compartir sus

ideas para crear un entorno laboral de cuidado y respeto. Más de 30,000 trabajadores fueron entrenados en los nuevos protocolos de seguridad. Como resultado los fallecimientos se redujeron drásticamente.

La industria de la aviación ha usado mitigación distribuida de riesgos para transformar su registro de seguridad, tras décadas de fatales accidentes, 70% de los cuales fueron atribuidos a errores humanos. La clave es crear una nueva cultura en la que el riesgo es responsabilidad de todos y todos los empleados reciben entrenamiento sobre cómo promover el mejor curso de acción.

Con las protecciones instaladas es mucho más fácil convertirse en una organización ágil. Las contenciones les brindan a los empleados la estructura que necesitan para trabajar mejor y en forma más inteligente – y son mucho más efectivas que los controles burocráticos para proteger la estrategia de una compañía.

Deborah Ancona

es profesora en el Massachusetts Institute of Technology y fundadora del MIT Leadership Center, donde **Kate Isaacs** es investigadora afiliada.

CERTIFICACIÓN NIIF

NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA

Duración del Programa: 120 horas

Seis etapas: 10 Módulos

Horario: Intensivo Fines de semana

Fecha de inicio: Noviembre de 2019



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



Información: esai@uees.edu.ec

2835630 Ext. 424

093 931 7447

El argumento en favor de contratar más trabajadores a tiempo completo

Adam Roseman

Distribuido por: The New York Times Syndicate



Si pone atención a los recientes reportes de noticias acerca de los trabajos en Estados Unidos, podría creer que los trabajadores tienen todo a favor estos días. Después de todo, la tasa oficial de desempleo está cerca de su nivel más bajo en 50 años. Sin embargo, en muchas formas, los trabajadores están enfrentando una situación desalentadora.

En 2017, casi el 80% de los trabajadores a tiempo completo estaban viviendo de pago en pago. Casi la

mitad de los estadounidenses que trabajan tienen un empleo complementario, muchas veces porque necesitan el dinero extra. Más de un cuarto de los norteamericanos no planearon vacaciones de verano este año (y otro 22% todavía no había decidido cuando los encuestaron). La mayoría de ellos dicen que simplemente no pueden pagarlas.

Las cifras mensuales del U.S. Bureau of Labor Statistics muestran que cerca de 5 millones de estadounidenses

El argumento en favor de contratar más trabajadores a tiempo completo



Aunque cuesta más en el corto plazo, considero que crear oportunidades laborales a tiempo completo para las personas que así lo quieren es lo correcto para los empleados y el movimiento adecuado para las organizaciones que buscan alcanzar el éxito.

no pueden obtener empleo a tiempo completo por razones económicas, incluyendo el “slack work” (que consiste “en una reducción de horarios en respuesta a condiciones empresariales desfavorables”), la falta de puestos a tiempo completo o las reducciones de la demanda a causa de la temporada. Muchas personas que están empleadas a tiempo completo, lo que el gobierno de los Estados Unidos define como 35 horas a la semana, no tienen los beneficios estándar asociados con un trabajo tradicional. Esto es quizá el resultado de la creciente “gig economy”. Durante el 2018, 1 de cada 5 trabajos en los Estados Unidos estaba en manos de un contratista, y de acuerdo con NPR, dentro de una década la mitad de la fuerza de trabajo del país podría consistir en contratistas y trabajadores independientes.

Los contratistas, trabajadores independientes y otras personas con acuerdos laborales alternativos, a los

que suele referirse como gig workers, típicamente no son elegibles para gastos médicos brindados por el empleador. A la mayoría tampoco se le permite recibir seguro de desempleo, poniéndolos en serio riesgo financiero si su trabajo repentinamente se agota.

Como fundador de una empresa emergente que ayuda a las personas a alcanzar ingresos estables, me he esforzado en contratar sólo empleados a tiempo completo, con sus respectivos beneficios (a excepción de los pasantes y aquellos que buscan trabajo de medio tiempo). Aunque cuesta más en el corto plazo, considero que crear oportunidades laborales a tiempo completo para las personas que así lo quieren es lo correcto para los empleados y el movimiento adecuado para las organizaciones que buscan alcanzar el éxito. Hay fuertes incentivos financieros para que las empresas lo hagan de este modo, por dos grandes razones.

Primero, los trabajadores a tiempo completo experimentan menos estrés. Los estadounidenses se encuentran entre las personas más estresadas del mundo. Una investigación reciente muestra que los niveles de ansiedad entre gig workers son casi del doble que entre aquellas personas cuyo ingreso principal proviene de un trabajo tradicional.

Esta clase de estrés no es sólo un problema personal; también afecta a las empresas. Empleados financieramente estresados tienen más probabilidades de faltar por enfermedad, llegar tarde al trabajo, estar distraídos y ser menos productivos en general.

Las organizaciones tienen una oportunidad de ayudarse a sí mismas y a los trabajadores al brindar más estabilidad financiera y personal – a través de trabajos bien pagados, a tiempo completo y con beneficios. Usted

El argumento en favor de contratar más trabajadores a tiempo completo

No es de sorprender que una encuesta en el Reino Unido encontró que la mayoría de las personas en “formas atípicas de empleo” valoran más la seguridad y beneficios generalmente asociados con acuerdos laborales tradicionales que la autonomía y flexibilidad del trabajo bajo proyecto.



puede empezar estableciendo salarios razonables. Observe cuánto pagan otras compañías de su sector por puestos similares y tome en cuenta el costo de vida en su ciudad.

Segundo, el trabajo a tiempo completo lleva a mayor lealtad de los empleados. Generalmente los trabajadores tradicionales se mantienen más tiempo que los trabajadores bajo proyecto. Las cifras del BLS muestran que el periodo promedio de los trabajadores asalariados es de aproximadamente cuatro años, lo que se ha mantenido relativamente constante a lo largo de la última década. Mientras tanto, el año pasado la tasa de rotación (la tasa en que la compañía reemplaza trabajadores en el mismo puesto) alcanzó su mayor nivel desde el 2000. No es de sorprender que una encuesta en el Reino Unido encontró que la mayoría de las personas en “formas atípicas de empleo” valoran más la seguridad y

beneficios generalmente asociados con acuerdos laborales tradicionales que la autonomía y flexibilidad del trabajo bajo proyecto.

Descubrí que al hacer que casi todos mis empleados sean trabajadores asalariados con beneficios, ayudo a garantizar que se sientan valorados, respetados y apreciados. La investigación muestra que ello incrementa la productividad. En un estudio, 93% de los empleados que reportaron sentirse valorados señalaron que estaban motivados a dar lo mejor en su trabajo, en comparación con sólo un 33% de quienes no se sintieron valorados. Otra encuesta encontró que dos tercios de los trabajadores renunciarían a sus trabajos si no se sintieran apreciados. Contratar y entrenar constantemente a nuevos empleados para reemplazar a quienes se van no sólo es costoso, sino que una alta rotación crea una cultura dominada por la inestabilidad y reduce el conocimiento institucional entre los empleados.

Es cierto que estos factores no siempre serán suficientes para hacer que contratar trabajadores a tiempo completo sea la opción más económica. También es cierto que los líderes empresariales deben tomar decisiones difíciles todos los días acerca de dónde ubicar recursos. Sin embargo, los líderes, más que cualquier otro, están en una posición para crear un cambio positivo. Podemos brindarles a las personas empleos estables y beneficios que las protejan de condiciones económicas potencialmente devastadoras y les den un futuro más sólido. Mientras vivamos en un mundo donde el trabajo a tiempo completo es una opción, esta será la que debemos esforzarnos por ofrecer.

Adam Roseman es cofundador y CEO de Steady

MAESTRÍA EN **CRIMINALÍSTICA**

RPC-SO-17-No.271-2019



LA PRIMERA **MAESTRÍA EN EL PAÍS**
MULTIDISCIPLINARIA PARA ENFRENTAR
DESAFÍOS SOCIALES ACTUALES EN LA
CRIMINALÍSTICA

- Telf: (04) 283 5630 Ext.: 233, 248, 249
- 093 931 7447 - 095 965 7803 - 099 961 9161
- Km 2.5 vía La Puntilla - Samborodón
- E-mail: postgrado@uees.edu.ec



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

CRÉDITO Y COBRANZA, CÓMO LOGRARLO SIN MORIR EN EL INTENTO



Gabriel Rovayo, PhD.

Profesor de Finanzas de la ESAI
Presidente de CODEFE
Partner EFQM - Bruselas

El cobrar y lograr el pago. A quienes empiezan un trabajo cercano a esta área, estas dos premisas suelen verse lejanas y hasta imposibles. Y para la mayoría de los recién iniciados es toda una aventura. Sin embargo, la gestión de cobranzas, posterior a un crédito, no es más que el proceso de buscar el pago de deudas de individuos o empresas, que incluye el cobro de las facturas con prontitud y sin ningún daño que afecte la relación con el cliente. Sí, es verdad, suena utópico, sobre todo porque todo esto debe ser logrado manteniendo la calidad de las carteras y la relación con el cliente. De allí que en toda empresa se procura que la gestión de cobranzas para empresas sea eficiente.

CRÉDITO Y COBRANZA, CÓMO LOGRARLO SIN MORIR EN EL INTENTO



Toda empresa que maneje el crédito, como una forma de pago, debe tener una política de créditos debidamente establecida.

Cobrar es la parte fea de la gestión de ventas, de eso no hay duda alguna. De manera que lo mejor es hacerlo de la manera más profesional posible. Y para eso hay pautas, casi infalibles. Toda empresa que maneje el crédito, como una forma de pago, debe tener una política de créditos debidamente establecida. De esta manera, los clientes tendrán claros y bien definidos los términos y condiciones en cuanto al plazo, descuentos o no por pronto pago, suscripciones o no de las letras, garantías, etc.

Pero vamos por partes. La gestión de crédito y cobranza tiene sus fases. Obviamente debemos recordar que el otorgamiento del crédito no es más que el aplazamiento de pago

de una transacción de bienes o servicios concedido por la empresa a sus clientes. También debemos recordar que al no tener un coste explícito, es la principal fuente de financiación entre empresas y en muchas ocasiones es obligado para poder competir al ser la práctica del sector.

Además, la política de cobranzas forma parte de la política de créditos. Esta establece las etapas y los tipos de gestiones a realizar de acuerdo a las mismas. Tampoco está bien dejar de lado el hecho de que una inadecuada gestión del crédito a clientes puede generar graves problemas dado el impacto que tiene en la estructura, beneficios y liquidez de la empresa. Estas etapas o fases son:



Etapas preventivas:

se realiza antes que venza el crédito. Busca prevenir o evitar que éste caiga en mora.



Etapas administrativas:

se lleva a cabo desde que vence el crédito. Termina cuando no se efectúa el pago dentro del plazo ampliado establecido.



Etapas judiciales:

tras agotar los dos recursos previos, se interpone la demanda judicial para el cobro del crédito.

CRÉDITO Y COBRANZA, CÓMO LOGRARLO SIN MORIR EN EL INTENTO

En el caso de una gestión de crédito y cobranzas comerciales lo prioritario suele ser la venta, para lo cual se suele demandar más facilidades de pago o mayores plazos, alegando el tema de la competencia.

Lo mejor es prevenir y no tener que llegar a la última de las mencionadas. Hay algo adicional que acotar. Se trata de un conflicto o confusión entre lo que se considera comercial y lo que se considera financiero.

En el caso de una gestión de crédito y cobranzas comerciales lo prioritario suele ser la venta, para lo cual se suele demandar más facilidades de pago o mayores plazos, alegando el tema de la competencia. Mientras que en el caso de una gestión en el sector financiera en la suele considerar que la venta acaba con el cobro, que en la rentabilidad de un cliente hay que contemplar el coste financiero y que no hay peor venta que la que se cobra tarde o simplemente no se cobra.

Ante cualquiera de los casos (comercial o financiera) lo importante es determinar cuál es la interrelación entre:

- ✓ Pérdidas motivadas por facturas no cobradas.
- ✓ Pérdidas de ventas por nuestra política crediticia.

El otro aspecto que se debe considerar es, ¿hasta cuándo se espera?, ¿se debe esperar?, y otras cosas como:

- ✓ Si un cliente nos impaga ¿Cuál es la perdida?
- ✓ ¿Cuánto es lo máximo que podemos perder por cliente?
- ✓ ¿Cuánto es lo máximo que estamos dispuestos a perder por cliente?
- ✓ ¿Cuánto es lo máximo que podemos perder en nuestra actividad?
- ✓ ¿Cuánto es lo máximo que estamos dispuestos a perder en nuestra actividad?

Además, consideremos:

- Costes financieros inherentes al crédito concedido.
- Disponibilidad de liquidez.
- Capacidad para asumir impagos y fallidos.

Algo que suelo enseñar en el aula y considero muy importante y fundamental de conocer es la definición de las reglas, niveles de autoridad y responsabilidad de aquellas actividades relacionadas con los clientes en el ámbito crediticio:

- A qué tipo de cliente se quiere vender.
- Qué se les va a exigir: riesgo que se quiere asumir.
- Como los va a controlar.

Y dependiendo de ello tomar decisiones:

- Orientadas a incrementar las relaciones crediticias con aquellos grupos de clientes de mayor calidad y rentabilidad.
- Con una visión continúa de la calidad de la cartera de clientes.
- Adecuada imagen de la empresa.
- Detallada por escrito.

Y dos planteamientos básicos:

- a. Otorgar amplias facilidades a los clientes: Incrementa las ventas, pero debe tener presente los costes administrativos, financieros y de riesgo de impago y fallido.
- b. Rigurosa en la concesión de crédito: Corre el riesgo de reducir las ventas, aunque se reducen los riesgos indicados anteriormente.

Entre ambas políticas, es necesario ser capaces de establecer la que se ajuste a nuestros intereses: Maximizar las ventas y minimizar las pérdidas.



OFERTA ACADÉMICA EDUCACIÓN EJECUTIVA 2019

- Certificación en NIFF
- Diplomado en Gestión de Proyectos
- Diplomado en Formación Estratégica para Gerentes
- Certificación en Coaching
- Diplomado en Dirección Comercial
- Diplomado en Supply Chain Management
- Diplomado en Arbitraje
- Diplomado en Business Management
- Diplomado en Derecho Procesal Civil
- Diplomado en Derecho Internacional de Inversiones
- Diplomado en Negocios Sostenibles y Responsabilidad Social Empresarial
- Diplomado en Liderazgo Digital y Marketing Estratégico
- Diplomado en Big Data & Business Analytics para la Dirección Estratégica



ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO



Alberto Dahik

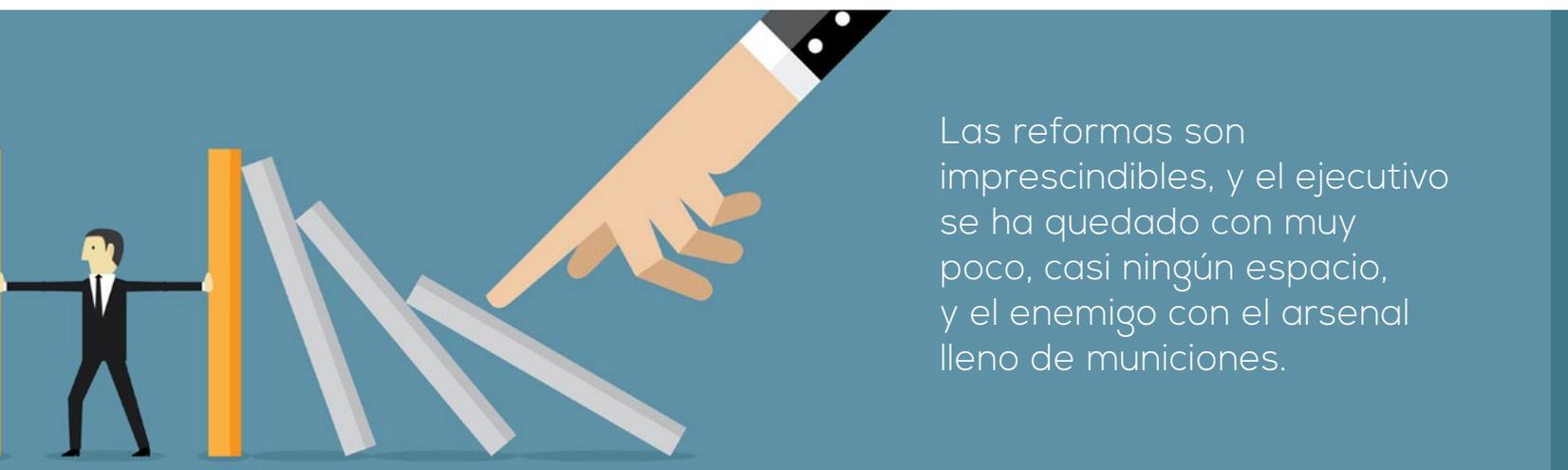
Director General ESAI,
Director del Centro de Estudios
Económicos y Sociales para el
Desarrollo (CESDE)

Pocas balas

En la guerra es muy difícil imaginar una situación más angustiante que cuando se oye el grito “se nos acaban las municiones”, y el enemigo sigue disparando.

El reciente episodio tecnológico, no relacionado a solvencia o liquidez de Banco Pichincha, en el cual los defensores de la FaRC (familia revolución ciudadana) inundaron las redes sociales con una perversidad sin límite tratando de provocar un injustificable pánico financiero, sin importarles ni la gente ni el país (obvio porque nunca les han importado), demuestra cuántas balas tiene ese enemigo del Ecuador.

Pocas balas



Las reformas son imprescindibles, y el ejecutivo se ha quedado con muy poco, casi ningún espacio, y el enemigo con el arsenal lleno de municiones.

En contrapartida, las imprescindibles reformas como flexibilización laboral, independencia del Banco Central, re-institucionalización de la Superintendencia de Bancos, flexibilización de los mercados financieros, reformas para que exista un mercado de capitales hoy inexistente, y tantas otras cosas que hay pendientes en el Ecuador, cuando son enfrentadas al espacio político y capacidad de maniobra que le queda al régimen, comprueban las muy pocas balas que todavía tiene el Gobierno para disparar.

Esto es angustiante. Las reformas son imprescindibles, y el ejecutivo se ha quedado con muy poco, casi ningún espacio, y el enemigo con el arsenal lleno de municiones.

Y lo más grave de esto es que hasta en la guerra hay un código. Pero los defen-

sores de la FaRC no tienen código. Su pasado y presente lo demuestra. Esto vuelve al arsenal y a las balas muchísimo más peligrosas. Estamos entonces ante un gobierno casi sin municiones, y un enemigo público con muchas armas, y sin el límite de un código de guerra.

Particular interés merece la reforma al Código Orgánico Monetario y Financiero, en la cual, a diferencia de la reforma laboral, o una posible reforma tributaria que merecen la opinión decisiva de un solo actor del sector público, aquella convoca a varios actores. Para la reforma al Código Orgánico Monetario y Financiero dan su opinión el Ministerio de Economía y Finanzas, miembros de la junta de política y regulación monetaria y financiera, el Banco Central, las superintendencias de Bancos, de economía popular y solidaria, y de compañías.

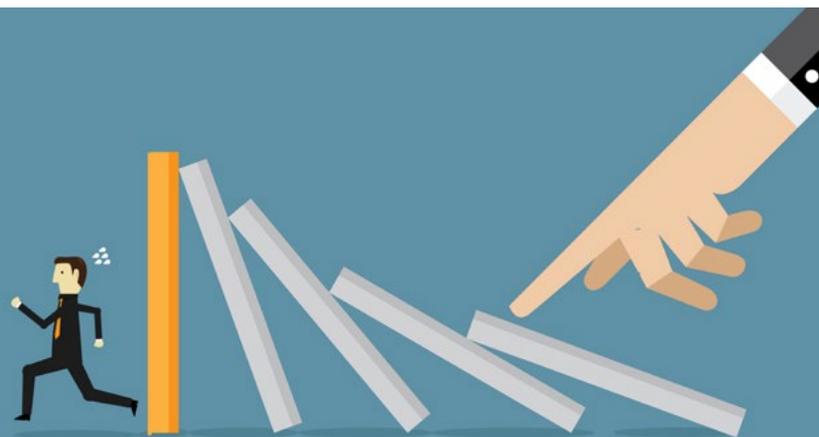
Qué difícil es entonces lograr un proyecto de consenso, pues sabemos que la tendencia de las instituciones y personas es a lograr cada vez más cuotas de poder, y que haya más preponderancia de “mi institución” sobre la “otra institución”. La tendencia es “la mía es la institución clave”, “la otra me tiene que seguir”.

En esta pluralidad de entidades surgen las posibilidades de conflicto que se vuelven casi infinitas, y no se ve en el horizonte a esa autoridad superior que pueda disciplinar a todos, unificar los criterios y hacer de este necesario cambio, de esta indispensable reforma, el proyecto óptimo que la sociedad necesita.

So pretexto de la independencia indispensable del Banco Central, luego del feriado bancario más grande que haya

Pocas balas

Los miembros de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera querrán profundizar su rol, sin entender que no debe existir política monetaria, ni existe en un país sin moneda propia, y que debemos ir a una economía sin el ISD, y conectados al mundo como está Panamá.



tenido el Ecuador, que son los 8.000 millones que la FaRC se le llevó al BCE en el peor incesto financiero de nuestra historia, el BCE puede sentirse con derecho a exigir una ley que lo vuelva un país dentro de otro, casi una autarquía, sin controles de la Superintendencia de Bancos ni de la Contraloría, y con capacidades de ir más allá de donde debe ir un Banco Central en un país sin moneda propia, que es el de un simple custodio de depósitos, de un facilitador de la cámara de compensación y de un ente técnico de estudios sobre la situación monetaria del país.

Los miembros de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera querrán profundizar su rol, sin entender que no debe existir política monetaria, ni existe en un país sin moneda propia, y que debemos ir a una econo-

mía sin el ISD, y conectados al mundo como está Panamá.

Fue pecado original hacer presidir al ministro de Economía y Finanzas la mencionada junta. En ese ministerio se querrá seguir siendo el presidente de dicho cuerpo colegiado, sin darse cuenta de que el ministro no tiene nada que ver ahí, y que lo que más huele a no independencia de un BC es tener al ministro de Finanzas a menos de 10 kilómetros del Banco Central.

Las superintendencias, coherederas con todo el resto del Ecuador de una Carta Magna perversa, en la cual las cooperativas y empresas de seguros no son controladas por quien las debería controlar, que es la de Bancos, tratarán de guardar sus cuotas, sus espacios, y la de Bancos podrá caer en la tentación

de lo que es el deber ser, y no de acomodarse a las limitaciones que nos legaron con tan nefasta constitución.

Las balas son pocas, casi inexistentes. El espacio político, todavía más angosto. Todos quienes participan en este proyecto serán juzgados por cuán alto vieron los intereses del Ecuador más que los de ellos, y de sus instituciones, sabiendo que la represión financiera que hoy existe, la falta de un mercado de capitales y la legislación de la FaRC en el campo monetario y financiero son un dogal mortal que inhibe las posibilidades de esta economía de brindar el crecimiento que nos permita derrotar la pobreza. (0)



BECAS PREMIUM



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

MAESTRÍA EN
**GESTIÓN
EDUCATIVA**

RPC-SO-42-No.719-2018