

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

DESAFÍOS DEL 2020

2019

2018

4 Cinco cosas que hacen los líderes y asfixian la innovación
Kerry Goyette

7 El ingrediente que faltó en la reestructura de Kraft Heinz
John P. Kotter y Gaurav Gupta



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.

EDITORIA GENERAL
Paola Ycaza O.

DISEÑO GRÁFICO
Ing. Mariuxi Lucas M.

CONTENIDO

12 DESAFÍOS DEL 2020

2020

2019

2018

3 Cinco cosas que hacen los líderes y asfixian la innovación

8 El ingrediente que faltó en la restructura de Kraft Heinz

16 Nos dormimos

Cinco cosas que hacen los líderes y asfixian la innovación

Kerry Goyette

Distribuido por: The New York Times Syndicate

En 2018, por primera vez, los Estados Unidos quedaron fuera de la lista de Bloomberg sobre los 10 países más innovadores. Sin embargo, esto no es necesariamente una señal de la muerte del emprendedurismo, sino un reflejo del impredecible y tumultuoso entorno en el que nos encontramos.



Cinco cosas que hacen los líderes y asfixian la innovación

Si trabaja con alguien que malabarea más proyectos de los que él o ella puede manejar, es descuidado con la administración del tiempo y no hace que los empleados sean responsables de sus decisiones, usted tiene que señalarle ese comportamiento cuando lo detecte.

Para ser un competidor serio en el mercado internacional, las compañías deben contratar líderes emocionalmente inteligentes, que tengan la habilidad de ver hacia adelante y desarrollar estrategias que los ayuden a colaborar con sus equipos y adaptarse rápidamente al cambio. Muchos líderes tienen una inclinación natural a contratar empleados que demuestren características que asocian con el emprendimiento, como la creatividad e ingenio. Sin embargo, nuestra investigación muestra que, a la hora de seleccionar e instruir a sus equipos, para los gerentes es mucho más importante enfocarse en lo que llamamos “descarriladores”.

Los descarriladores son las características que impiden la innovación y con el paso del tiempo erosionan nuestra productividad.

He aquí los más dañinos y comunes descarriladores que identificamos en nuestro estudio:

— NEGLIGENCIA INVOLUNTARIA:

Una tendencia hacia el descuido y la impulsividad, como al enviar un trabajo antes de que esté listo o apurarse a enviar respuestas rápidas, que son percibidas como indiferentes.

— SOBREPOTECCIÓN:

Retener su mejor trabajo y ser reticente a compartir logros, por miedo a que roben sus ideas.

— EXCESO DE CONFIANZA:

Recurrir a su ego y fuerza de voluntad en lugar de pedir ayuda, incluso cuando la necesita.

— AGOTAMIENTO:

Empujarse a sí mismo más allá de límites razonables.

— DEVALUACIÓN:

Dar el éxito por hecho y no apreciar adecuadamente sus relaciones y recursos, debido a la urgencia de buscar el siguiente objetivo.

A pequeña escala, estos descarriladores pasan desapercibidos. Sin embargo, cuando los líderes ejemplifican o incentivan regularmente esta clase de comportamiento, pueden tener un efecto de avalancha. Nuestro estudio revela que las tendencias de descarrilamiento suelen resultar en un fracaso a nivel individual — sin importar cuántas cualidades positivas posea la persona — que, si no se atiende, eventualmente afectará el desempeño de todo el equipo.

Sin embargo, hay formas para mitigar los descarriladores e incentivar la innovación y una mentalidad de emprendimiento entre los miembros de su equipo

Descarrilador:

Negligencia involuntaria

Solución: Alinear los proyectos con los objetivos de la compañía y hacer que las personas se responsabilicen por ellos.

Si trabaja con alguien que malabarea más proyectos de los que él o ella puede manejar, es descuidado con la administración del tiempo y no hace que los empleados sean responsables de sus decisiones, usted tiene que señalarle ese comportamiento cuando lo detecte. Es vital que los empleados hagan una pausa y reflexionen sobre cómo pueden alcanzar sus metas y qué es lo que ha impedido su éxito en el pasado. Sólo entonces podrán avanzar y alinear de mejor forma sus metas con las de la compañía.

Cinco cosas que hacen los líderes y asfixian la innovación



La ceguera de la innovación puede suceder cuando los empleados tienen exceso de confianza. Estos empleados suelen sobreestimar la importancia de sus habilidades y subestimar las metas generales de su equipo u organización.

Descarrilador:

Sobreprotección

Solución: Animar a los empleados a conseguir mentores.

Los empleados sobreprotectores tienden a escudar sus ideas y mantener redes pequeñas. Por ejemplo, un líder de empresa emergente con quien trabajé estaba preocupado de que otros robaran las ideas de su compañía. Sin embargo, no logró ningún éxito hasta que comenzó a buscar consejeros para que lo guiarán a través de las diferentes áreas de su negocio. Al compartir sus ideas y metas, logró obtener valiosos conocimientos y desarrollar sus ingresos.

Desarrollar una red diversa ayuda a incentivar la innovación entre sus empleados. Si usted es un directivo, esto significa ayudar a los trabajadores a buscar mentores que estén dispuestos a dar retroalimentación rigurosa y empujarlos a mejorar. He aquí cuatro tipos de mentores que deberían tener en su arsenal:

— SUPERESTRELLAS:

Personas que pueden actuar como ejemplos a seguir y ayudan a los pupilos a reconocer su potencial.

— CONECTORES:

Personas que son generosas con sus redes y pueden hacer conexiones importantes.

— GERENTES DE RECURSOS:

Personas que son conscientes de todos los recursos que están disponibles en una organización y pueden ayudar a sus pupilos a acceder a quienes necesitan.

— SOCIOS DE RESPONSABILIDAD:

Personas que están dispuestas a escuchar lo que están atravesando los pupilos y asegurarse de que hagan algo al respecto.

Para encontrar a estas personas, aliente a sus empleados a unirse a un grupo de profesionales con miembros de una variedad de industrias, asistir a reuniones empresariales y unirse a grupos de redes sociales relacionados con sus áreas de interés profesional.

Descarrilador:

Exceso de confianza

Solución: Espere lo mejor, pero prepare a los empleados para lo peor.

La ceguera de la innovación puede suceder cuando los empleados tienen exceso de confianza. Estos empleados suelen sobreestimar la importancia de sus habilidades y subestimar las metas generales de su equipo u organización.

Como líder, necesita ayudarlos a ver la película completa. Establezca un procedimiento que requiera que los equipos enlisten los desafíos que anticipan al inicio de los nuevos proyectos. También debería plantear preguntas que incrementen su conciencia respecto a

Cinco cosas que hacen los líderes y asfixian la innovación

Anticipar desafíos puede ayudar a los empleados a sentirse mejor preparados mentalmente para manejar los problemas que surjan y a sentirse más cómodos al pedirle ayuda a otros.



los obstáculos potenciales. Por ejemplo, “¿Cuáles son las consecuencias de esta decisión?” y “¿Qué planes de contingencia tenemos?”

Anticipar desafíos puede ayudar a los empleados a sentirse mejor preparados mentalmente para manejar los problemas que surjan y a sentirse más cómodos al pedirle ayuda a otros.

Descarrilador:

Agotamiento

Solución: Asegurarse de que los miembros del equipo tengan tiempo para recargar

Cuando los empleados se descarrilan por agotamiento, pueden perder su inspiración e impulso. La innovación y la creatividad suelen llegar en momentos más tranquilos, cuando las conexiones subconscientes se forman. El dormir, la plenitud de consciencia y la recreación pueden ayudar a limpiar el desorden en la mente.

Construya relaciones de confianza con su equipo dándoles el espacio para admitir cuando necesitan un descanso y regularmente verifique estas necesidades durante las reuniones individuales. Algunos miembros del equipo pueden tener dificultades para ser directos, así que ponga atención a sus límites. Algunas señales comunes de estrés incluyen el microgerenciar, la impulsividad, la inflexibilidad, alejarse de los demás y ser excesivamente crítico. Recuerde que cada persona tendrá diferentes necesidades y niveles de estamina.

Descarrilador:

Devaluación

Solución: Enseñe a sus empleados a crear y trabajar en un entorno ágil.

Los empleados que tienen dificultades con la devaluación suelen creer que para tener éxito necesitan usar toda su energía adquiriendo la tecnología más moderna, robustos recursos de marketing o personal calificado. Este sentimiento suele estar impulsado por la ansiedad.

Para evitar la miopía que acompaña al estar fijo en la innovación constante, cree un entorno laboral marcado por la autonomía, flexibilidad y productividad. Hable con sus empleados y encuentre qué actividades están desperdiciando tiempo o recursos. Después simplifique los procesos para que los recursos puedan invertirse en cosas que le den valor a la compañía. Este tipo de entorno laboral ágil crea espacio para la prueba y error, y, lo más importante, incluye oportunidades para los ajustes.

Kerry Goyette es presidenta de Aperio Consulting Group.



ESAI
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO



CUMPLE TUS
METAS
Y REALIZA TU
MAESTRÍA DESDE
1 AÑO
DE ESTUDIO

■ **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**
RPC-SO-05-No.071-2016

■ **GESTIÓN DE PROYECTOS**
RPC-SO-13-No.207-2016

■ **MARKETING**
RPC-SO-07-No.090-2018/RPC-SO-31 -No.554-2016

■ **TALENTO HUMANO**
RPC-SO-13-No.207-2016

■ **CONTABILIDAD Y FINANZAS**
RPC-SO-10-No.166-2016

Y págalo a
48 MESES CON TU TARJETA BANKARD
(Aplican restricciones)

BANKARD

Banco Bolivariano



Nadie te quita lo vivido

• Únicas con enfoque gerencial • Docencia nacional e internacional • Convenios Internacionales



• Telf.: (04) 283 5630 ext: 179, 233, 448 ☎ 093 931 7447 - 095 965 7803 - 099 961 9161
• Km. 2,5 vía La Puntilla - Samborondón • E-mail: esai@uees.edu.ec • www.esai.edu.ec

El ingrediente que faltó en la reestructura de Kraft Heinz

John P. Kotter y Gaurav Gupta

Distribuido por: The New York Times Syndicate

Hay una receta para reestructurar una compañía que ha estado funcionando por décadas: Comprar la empresa, quitarle la grasa y después reinvertir para facilitar el crecimiento financiero. Sin embargo, algunas veces esta receta no funciona, y la fusión del 2015 entre Kraft y Heinz es un claro ejemplo. A principios de este año, la compañía sufrió una pérdida de \$4.3 mil millones de dólares en menos 24 horas.



El ingrediente que faltó en la reestructura de Kraft Heinz

La megafusión de Kraft y Heinz por \$63 mil millones de dólares fue respaldada por Berkshire Hathaway, de Warren Buffett, y por la firma brasileña de capital de inversión 3G Capital. El presupuesto base cero estaba en el centro de los esfuerzos del equipo directivo para reestructurar la compañía implementando mejoras de costo a gran escala, para elevar los márgenes de ganancia y añadir valor. La mayoría de las personas esperaban una travesía relativamente tranquila.

Desafortunadamente, fue todo lo contrario.

Aunque los inversionistas tenían hambre de crecimiento, 3G no pudo cambiar lo suficientemente rápido las tradicionales marcas de Kraft Heinz para enfrentar la demanda de los consumidores por productos de marca blanca más saludables, frescos y, en algunos casos, económicos. Las placas tectónicas de las grandes empresas de comida empacada estaban moviéndose bajo los pies de Kraft Heinz, y no pudieron adaptarse con la suficiente velocidad. Al enfocarse en una agresiva reducción de costos, Kraft Heinz afectó su capacidad para innovar y mantenerse al ritmo del cambiante entorno. Las irregularidades contables, que resultaron en una investigación de la Securities and Exchange Commission, son probablemente un resultado adicional de la miope fijación en los costos.

Los líderes necesitan entender que el ritmo de los cambios se está acelerando en todos lados, no sólo en la comida empacada. En nuestra opinión, la experiencia de Kraft Heinz muestra que los métodos tradicionales de reestructurar se están volviendo cada vez más riesgosos. Cualquier esfuerzo que afecte la capacidad de innovación de una compañía puede llevar a resultados desastrosos.

En el cerebro. El miedo, la incertidumbre y el enojo alimentan la desconfianza hacia los directivos y enfocan la atención de las personas en eliminar la amenaza — sin dejar capacidad para las ideas creativas.

En contraste, el canal de progreso se asocia con la búsqueda de oportunidades y el pensamiento expansivo, que

Aunque los inversionistas tenían hambre de crecimiento, 3G no pudo cambiar lo suficientemente rápido las tradicionales marcas de Kraft Heinz para enfrentar la demanda de los consumidores por productos de marca blanca más saludables, frescos y, en algunos casos, económicos.

CUANDO LA REESTRUCTURA MATA LA INNOVACIÓN

Los humanos responden a amenazas y oportunidades a través de dos canales que detonan emociones e impulsan acciones. Les llamamos el “canal de sobrevivencia” y el “canal de progreso”.

Para la mayoría de las personas, las iniciativas de reestructura de empresas representan una amenaza, detonando una fuerte respuesta de “sobreviven-

es la mentalidad que lleva a la innovación, la creatividad y a capitalizar nuevas oportunidades. Cuando el canal de sobrevivencia crea demasiadas distracciones y ruido mental, puede ahogar al canal de progreso.

La agresiva reducción de costos en Kraft Heinz creó ansiedad, temor y enojo. Sólo cuando la atención se aleja de la reducción de costos mejorará la productividad individual.

El ingrediente que faltó en la reestructura de Kraft Heinz

Al involucrar a los empleados en conversaciones diarias, los líderes pueden expresar en forma efectiva su visión, las razones de la reestructura, el proceso de toma de decisiones y los desafíos y oportunidades que están adelante.

CALMANDO EL SOBRECALENTADO CANAL DE SOBREVIVENCIA

Durante una reestructura, la ambigüedad y la falta de transparencia producen ansiedad en los empleados.

Les corresponde a los líderes articular en la película completa lo que está sucediendo y los motivos de que ocurra. En Kraft Heinz, esto podría significar que enfatizan la necesidad de reducir costos para evolucionar como compañía y mantenerse delante de la competencia. Trate de darle a los empleados espacios saludables donde expresar sus miedos, frustraciones y preguntas, para reducir la ansiedad en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, la comunicación debe extenderse más allá de correos electrónicos masivos. Los mejores líderes se ponen al alcance de los empleados y encarnan la visión que tienen para la organización. Al involucrar a los empleados en conversaciones diarias, los líderes pueden expresar en forma efectiva su visión, las razones de la reestructura,

el proceso de toma de decisiones y los desafíos y oportunidades que están adelante. Con estas discusiones, los empleados pueden obtener una mejor comprensión de los cambios y de la forma en que ellos, como individuos, entran en el futuro de la compañía.

ACTIVANDO EL CANAL DE PROGRESO

Activar el canal de progreso significa hacer de las oportunidades una prioridad y cultivar una cultura llena de emociones positivas, como la pasión, el orgullo y el sentido de camaradería. En este entorno, la comunicación que los directivos tienen con los empleados los inspirará a que quieran involucrarse y no solo lo hagan porque es parte de sus trabajos.

Invitar a los empleados de todos los niveles a participar en la iniciativa de reestructura puede cambiar todo el tono de una transformación. El cambio deja de ser un atemorizante evento que le sucede a los empleados, para conver-

tirse en una travesía de la que los empleados son parte. Una forma de invitar a las personas a participar es preguntándoles cómo visualizan el cambio de sus responsabilidades, en lugar de sólo decirles cómo se modificarán sus roles.

Empoderar desde el inicio a cada persona para contribuir con la reestructura puede construir confianza y activar una mentalidad de “progreso”. Por ejemplo, en 2012, las editoriales Penguin y Random House iniciaron una fusión. De acuerdo con el CEO, Markus Dohle, la tranquila fusión puede atribuirse en parte a que “lo hicimos a nuestra manera” y al hecho de que “diseñaron e implementaron la fusión en forma conjunta como equipo.”

El ritmo del cambio está reescribiendo las reglas de las reestructuras. El caso de Kraft Heinz muestra que las compañías a lo largo de las industrias necesitan un enfoque que tranquilice al canal de sobrevivencia y active el de progreso, minimizando la disrupción y permitiendo que la organización innove con agilidad. Cualquiera que ignore estas realidades está arriesgando mucho más de lo que puede imaginar.

John P. Kotter es profesor en la Harvard Business School y fundador de la firma consultora Kotter. Gaurav Gupta es un afiliado en Kotter.

CUMPLE TUS METAS
OBTENIENDO TU MAESTRÍA DESDE
1 AÑO DE ESTUDIOS

DERECHO
(CON MENCIÓN EN DERECHO DE EMPRESA)
RPC-SO-30-NO.526-2016

**CRIMINALÍSTICA Y
CIENCIAS FORENSES**
RPC-SO-17-NO.271-2019

DERECHO CONSTITUCIONAL
RPC-SO-18-NO.329-2017

DERECHO PENAL
RPC-SO-31-NO.538-2019

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
RPC-SO-41-NO.685-2018

DERECHO PROCESAL
RPC-SO-36-NO.666-2019

Y págalo a
48 MESES CON TU TARJETA BANKARD
(Aplican restricciones)

BANKARD

B Banco Bolivariano

VISA  

Nadie te quita lo vivido

Actualizado el 25 de junio de 2019 por CSAU (Consejo Superior Académico Universitario de la UEES)

DESAFÍOS DEL 2020

2019

2018



Alberto Acosta-Burneo

Miembro del Consejo Consultivo
de la ESAI Business School de la
Universidad Espiritu Santo
Editor de Análisis Semanal
Consultor del Grupo Spurrier

La economía está estancada, los empleos adecuados escasean y las finanzas públicas padecen de una sequía crónica. Para dinamizar la economía, no basta con entender las causas de la difícil situación que atravesamos ni plantear soluciones técnicamente correctas. También debemos alcanzar consensos políticos mínimos.

DESAFÍOS DEL 2020

Llegará el momento en el que los inversionistas ya no prestarán más para financiar nuestra fiesta. Entonces, la crisis fiscal se corregirá “sola” vía cesación de pagos del gobierno en medio de un proceso desordenado y doloroso.

Los consensos deben tener dos niveles: primero los grandes objetivos nacionales y segundo los medios para alcanzarlos. A nivel de grandes objetivos se puede mencionar los siguientes: continuar reduciendo la pobreza, mantener la dolarización, generar nuevos empleos. Los medios para lograr esos objetivos se pueden resumir en solucionar la crisis fiscal y corregir los problemas de competitividad.

Deben primar los objetivos de largo plazo, de poner en orden la economía, por encima de los objetivos políticos de corto plazo: destruir al gobierno actual y captar el poder. Los eternos perdedores del canibalismo político somos siempre los ciudadanos.

El escenario más peligroso es el bloqueo político que impida la corrección a los graves desequilibrios y que siga elevando el descontento general. No podemos

seguir viviendo indefinidamente del endeudamiento. Llegará el momento en el que los inversionistas ya no prestarán más para financiar nuestra fiesta. Entonces, la crisis fiscal se corregirá “sola” vía cesación de pagos del gobierno en medio de un proceso desordenado y doloroso.

¿Cómo solucionar la crisis fiscal?

Atravesamos una profunda crisis fiscal debido a una expansión irresponsable en el gasto público durante la bonanza. La brecha fiscal por solucionar es de 5% del PIB por año (más de \$5.000 millones). El punto de partida es entender la urgencia de que las distintas facciones políticas cedan posiciones. Lo ideal técnicamente, no siempre es lo políticamente posible. No son viables soluciones extremas como cerrar la brecha fiscal solo reduciendo gasto público ni tampoco solo elevando impuestos. Se

requieren medidas en todos los frentes. Expliquemos.

La austeridad fiscal debe partir de una evaluación del Estado y definir qué instituciones dan un servicio al ciudadano y merecen mantenerse, y cuáles son superfluas y deben eliminarse. Armonicemos los salarios entre el sector público y el privado. La reducción salarial se podría lograr a través de una contribución de 3 a 4 días al mes para los funcionarios públicos.

Detengamos la hemorragia de recursos por subsidios que no llegan a quienes más los necesitan. La meta sería sustituir los actuales subsidios a bienes (gasolina, gas, etc.) por subsidios a personas vía transferencias en efectivo (como el bono de desarrollo humano).

Por el lado de los ingresos, eliminar impuestos distorsivos y sustituirlos por

DESAFÍOS DEL 2020

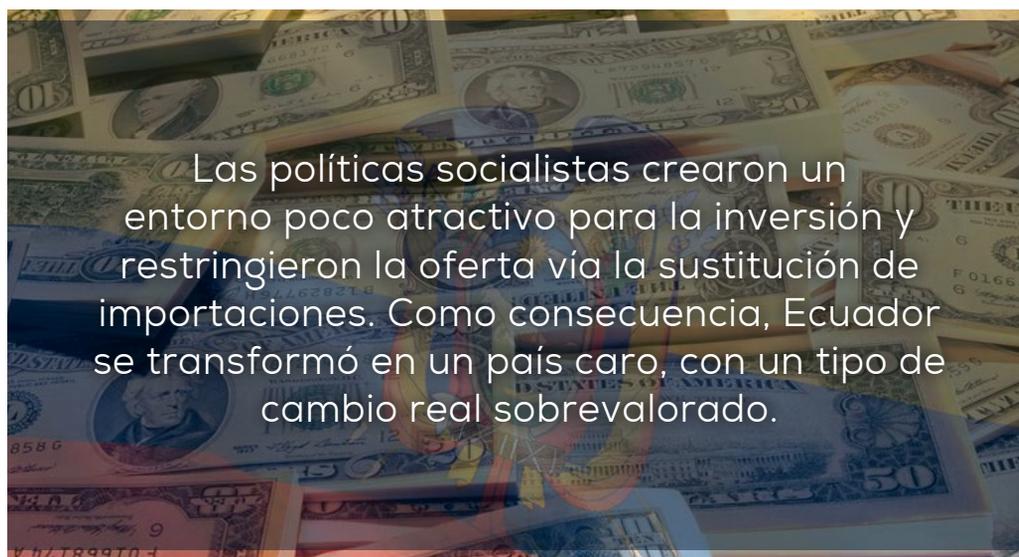
impuestos menos destructivos. El ISD y los aranceles que encarecen la producción deben desaparecer sustituyéndolos por un incremento en el IVA.

Sigamos reperfilando el endeudamiento, es decir, al vencimiento de los bonos, reemplazarlos por nuevos con plazos más extensos. Con China se puede renegociar las condiciones del endeudamiento para bajar la carga de amortización de capital. No repitamos los errores del pasado cayendo en una nueva moratoria de la deuda. Dejar de pagar nos sacaría del mercado de capitales y elevaría notablemente el costo del financiamiento para el sector público y privado.

¿Cuáles son las soluciones al problema de competitividad?

Durante la bonanza, los petrodólares y el endeudamiento elevaron la demanda, pero la oferta no creció al mismo ritmo. Las políticas socialistas crearon un entorno poco atractivo para la inversión y restringieron la oferta vía la sustitución de importaciones. Como consecuencia, Ecuador se transformó en un país caro, con un tipo de cambio real sobrevalorado.

La única salida es una reducción no generalizada en los precios/costos vía una “devaluación interna”. Esto implica un reajuste productivo y de precios exclusivamente en aquellos sectores poco competitivos. ¿Cómo lograrlo?



Las políticas socialistas crearon un entorno poco atractivo para la inversión y restringieron la oferta vía la sustitución de importaciones. Como consecuencia, Ecuador se transformó en un país caro, con un tipo de cambio real sobrevalorado.

- 1 El gobierno debe eliminar el déficit fiscal para contener la demanda pública de bienes, servicios y mano de obra que eleva sus precios.
- 2 Para abaratar el costo de insumos, bienes de capital y bienes de consumo, reducir aranceles a niveles competitivos en relación con países vecinos y eliminar trabas para arancelarias.
- 3 La eliminación del ISD, además de abaratar la importación, destruirá la barrera que existe actualmente al ingreso de capitales. Junto con la sustitución del arcaico Código Monetario y la eliminación de los techos de tasas de interés, se aumentará la oferta de dinero, reduciendo el costo del dinero.
- 4 El costo salarial ha subido, en términos reales, muy por encima de la productividad del trabajo. Se puede lograr un ahorro, sin reducir el salario nominal, disminuyendo recargos por despido y permitiendo otras modalidades de contratación como el trabajo por hora.

Superemos el canibalismo político y demostremos que podemos ponernos de acuerdo y ser responsables en beneficio de todos los ciudadanos. No olvidemos que los conflictos se resuelven por el consenso o por la violencia.

DIPLOMADO EN BIG DATA & BUSINESS ANALYTICS PARA LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA



El programa pretende ser la combinación precisa entre conocimiento, análisis y reflexión, y la puesta en práctica de los factores estratégicos que integran la inteligencia de negocio. El faculty está compuesto por profesionales con una dilatada experiencia en su ámbito de decisión.



Módulos:

1. Gestión Estratégica de la información.
2. Big Data Insights & Business Intelligence.
3. Visualización para la toma de decisiones estratégicas.
4. Técnicas de Business Analytics para la Dirección.
5. KPI'S Performance Management.

Duración: 75 horas





Nos dormimos

El proyecto inicial era reproducir la revolución armada cubana. Por ello el Che Guevara fue a Bolivia, por ello fueron reclutados, ideológicamente formados, entrenados, auspiciados y sostenidos por Cuba las FARC, Alfaro Vive Carajo, Sendero luminoso, Tupamaros, Montoneros, el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional, el ELN, el Sandinismo y otros movimientos guerrilleros más de la América Latina.

Por décadas esos movimientos guerrilleros trataron, pero no pudieron llegar al poder y destruir las democracias. Entonces, la inteligencia cubana y los extremistas latinoamericanos, cuyo único sueño es vivir en un Estado totalitario, e imponerlo para su lucro personal como cada vez más hemos visto en tantos países, se dieron cuenta de que había que diseñar una estrategia alternativa. Han tenido suficiente tiempo, y lo han hecho en forma astuta, en unión de fuerzas de izquierda internacionales.

Se tomaron todo aquello que diga Derechos Humanos. Estas organizaciones con el paso del tiempo, se han ido transformando y hoy solo sirven para amedrentar a quienes tiene la obligación de guardar el orden, de precautelar la propiedad pública y privada, y mantener la democracia siendo depositarios de las armas de la sociedad. Tan bien se ha estructurado esto, que han logrado que se firmen acuerdos mediante los cuales si los ejércitos usan armas contra la población civil, es genocidio. En otras palabras, si en un patrullaje el Ejército ve que están entrando a robar y saquear una urbanización, no pueden disparar.

Se tomaron la educación, y por lo tanto formaron a los maestros y a los alumnos. Convencieron a la gente de sus derechos, más no de sus deberes ni de cuál es la escala de valores donde reinan las virtudes. Las universidades se convirtieron en centros de lucha revolucionaria y adoctrinamiento político, no en centros de formación académica, y nos rezagaron frente al mundo.



Alberto Dahik

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

Nos dormimos

Desarrollan una agenda de clara destrucción de la familia, que es la célula básica de la sociedad, y nutren a la gente con el terrible concepto de que la vida humana es relativa.

Luego diseñaron el genial sistema del Foro de Sao Paulo, mediante el cual lobos vestidos de ovejas, con ropaje democrático, se tomaron el poder, con el discurso fácil populista. El plan contemplaba siempre el cambio de la Constitución, con asambleas constituyentes (como hoy piden en Chile) y la toma de todos los poderes por parte del tirano y partido gobernante.

Paralelamente se van apoderando y/o contaminando instituciones y gremios a los cuales el discurso del odio y de la división de clases les permeaba, para aliarlos en la lucha antidemocrática.

¡Brillante! El modelo cubano se podía ahora imponer mediante las urnas, haciéndonos creer que esto era un proceso legítimo y democrático, cosa que Cuba no ha podido hacer, pues nadie deja de reconocer que es una tiranía.

Mientras todo esto pasaba, la mayoría de los que creemos en la democracia, en la economía libre, estaba adormecida. Y casi todos lo hemos estado todavía más en esta última fase, en la cual, con la mis-

ma filosofía de la guerrilla rural, esto es producir el caos para tomarse el poder, ni sospechábamos que se había venido entrenando a una guerrilla urbana, capaz de destruir servicios públicos, propiedad privada, y con un poder desestabilizador gigante.

Los estudiantes, educados por la izquierda, salen a la calle con facilidad. Los maestros, engañados con un discurs-

¡Brillante! El modelo cubano se podía ahora imponer mediante las urnas, haciéndonos creer que esto era un proceso legítimo y democrático, cosa que Cuba no ha podido hacer, pues nadie deja de reconocer que es una tiranía.

so con el cual fueron convencidos, los apoyan. Gente cargada con el discurso de odio se inflama fácilmente y la policía y las FF. AA. no pueden con esta unión explosiva de guerrilla urbana con grupos a los cuales se les ha inoculado el veneno del odio. Si fuerzas del orden los reprimen, las organizaciones de DD. HH. los acorralan, y se los juzga por genocidio. Si muere un manifestante que está incendiando una estación del metro, hay una gran noticia; si se incendia a un policía, no pasa nada.

En los últimos 29 años a Chile lo gobernó la izquierda 24 años. En Colombia Santos,

amigo de las FARC y con claros deslices hacia la izquierda, fue el último en gobernar antes de Duque. ¿No es evidente la coincidencia que cuando el Ecuador se aleja del eje demoníaco Castro-chavista, aparece entonces la violencia, al igual que cuando gobierna alguien que no es de izquierda en Chile y en Colombia?

América Latina está lejos de la distribución del ingreso que queremos. Pero en los últimos 10 años, hasta el 2017, más de 100 millones de personas salieron de la pobreza, y la distribución del ingreso mejoró. Eso indican con claridad las cifras. Debemos estudiar con mucha seriedad y profundidad lo que ha pasado, pero no dejarnos convencer de que es protesta social legítima

el vandalismo, el saqueo, incendiar policías, secuestrarlos, incendiar contralorías, estaciones de metro, estaciones de bus, destruir supermercados y propiedad pública y privada.

En la cadena evolutiva de la frustrada convicción marxista, la guerrilla de antaño nunca fue una forma legítima de protestar. Ellos fueron los antecesores de los actuales saqueadores y guerrilleros urbanos. Tampoco tienen ninguna legitimidad.

La sociedad democrática no puede seguir dormida. El hacerlo será el preludio de su fin. (0)



BECAS PREMIUM



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

MAESTRÍA EN
**GESTIÓN
EDUCATIVA**

RPC-SO-42-No.719-2018