

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

EL EMPLEO AT-WILL Y LAS NUEVAS GENERACIONES



4

Creando una cultura de mejora continua

Aravind Chandrasekaran y John S. Toussaint

8

¿Quiere ser un mejor directivo?
Consiga un pupilo

Sylvia Ann Hewlett



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 escribanos 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 FORMACIÓN ESTRATÉGICA PARA GERENTES

Fecha de inicio: Julio de 2019.



ESAI
BUSINESS SCHOOL
UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

El presente Diplomado tiene como propósito principal, contribuir a la formación estratégica de habilidades directivas, que reafirmen su liderazgo y la gestión de los directivos de organizaciones públicas y privadas, para desarrollar equipos de alto desempeño y logren los resultados esperados.



Módulos:

- Liderazgo, direccionamiento y coaching.
- Pensamiento estratégico y administración del tiempo.
- Inteligencia emocional y social ante el cambio.
- Habilidades directivas con visión financiera.
- Negociación y manejo de conflictos.

Duración: 100 horas.



Tecnológico
de Monterrey



Creando una cultura de mejora continua

Aravind Chandrasekaran y John S. Toussaint
Distribuido por: The New York Times Syndicate



Los sistemas médicos estadounidenses han reducido costos y mejorado tanto los resultados como la satisfacción de los pacientes al aplicar el Toyota Production System (TPS) al rediseño de los procesos clínicos y administrativos. Sin embargo, en muchos casos, estos esfuerzos comienzan a decaer cuando el líder que originalmente promovió el TPS sale de la organización.

A lo largo de nuestra investigación en los servicios médicos y más allá, hemos identificado prácticas para sostener la cultura de mejora continua del TPS. Estas incluyen las siguientes: Incorporar el TPS en el diseño de la sucesión del CEO y los miembros de la junta directiva, imbuir comportamientos lean en los directivos de todos los niveles, crear sus propias historias de éxito y establecer un sistema operativo TPS.

Creando una cultura de mejora continua

Estas prácticas pueden ayudar a los líderes y equipos de cualquier industria a mantener el ritmo de la demanda de consumo, navegar las jerarquías internas y establecer un sistema de mejora continua.

— **INCLUYA CONSEJOS EN LA PLANEACIÓN SUCESORIA:** Por tres años consecutivos, el St. Mary's General Hospital en Kitchener, Ontario, ha sido calificado como uno de los tres hospitales más seguros en Canadá. Sin embargo, hace seis años, el sistema estaba mucho más abajo en la lista, mientras enfrentaba un nivel inusualmente alto de sentinel events como caídas de los pacientes. Don Shilton, el ejecutivo en jefe, puso la mirada en eliminar estos eventos por completo y tuvo éxito al instituir procesos de mejora que alentaron a los enfermeros en las líneas frontales a identificar y resolver problemas, creando una nueva cultura laboral. En una unidad, por ejemplo, las caídas se redujeron más de un 80% en un año, conforme los enfermeros diseñaron e implementaron nuevas prácticas laborales.

Al mismo tiempo, Shilton estaba pensando acerca de su retiro. Él entendió que si el TPS iba a sobrevivir en St. Mary's después de su salida, necesitaba hacer que la junta de gobierno del hospital — cuyos miembros eran personas externas — entendiera y respaldara el enfoque. Para ello, hizo que pasaran tiempo en las líneas del frente en St. Mary's: la sala de urgencias, las unidades de hospitalización y las clínicas. Ahí, comenzaron a

Nuestra investigación en varios hospitales americanos encontró que, aunque los líderes de alto nivel han sido mayormente exitosos en desplegar las herramientas de la mejora continua, algunos siguen teniendo dificultades para inculcar comportamientos lean en gerentes y equipos de todos los niveles

ver cómo se veían los procesos de mejora continua y entender cómo funcionan.

Antes de que Shilton se retirara el año pasado, el comité de reclutamiento de la junta desarrolló una lista de criterios para seleccionar a su sucesor. En la cima de la lista estaba el tener experiencia en culturas de mejora continua.

— **INCLIQUE COMPORTAMIENTOS LEAN EN TODOS LOS NIVELES DIRECTIVOS:** Nuestra investigación en varios hospitales americanos encontró que, aunque los líderes de alto nivel han sido mayormente exitosos en desplegar las herramientas de la mejora continua, algunos siguen teniendo dificultades para inculcar comportamientos lean en gerentes y equipos de todos los niveles.

Susan Ehrlich, la CEO del Zuckerberg San Francisco General Hospital, introdujo el TPS al crear un plan de desarrollo para sus líderes médicos y de apoyo,

vinculado a un sistema previo de auto calificación que registra cinco dimensiones de conducta observables. Por ejemplo, para averiguar si los gerentes están "liderando con humildad", el hospital registra si es que están acudiendo a las líneas del frente para entender cómo se realiza el trabajo.

¿Qué pasa si los directivos que modelan estos comportamientos no participan en el TPS, o dejan completamente la práctica? En un ensayo controlado aleatorizado del sistema de la Mayo Clinic, observamos que la cultura de mejora continua comenzó a erosionarse cuando los médicos que encabezan diariamente las breves reuniones "grupales" — enfocadas a mejorar la calidad y seguridad — estuvieron demasiado ocupados con otras labores como para hacer las reuniones de equipo o habían dejado la práctica de atención primaria. En muchos casos, encontramos que los enfermeros y recepcionistas tenían infor-

Creando una cultura de mejora continua

mación importante, pero no se sentían cómodos compartiéndola. Las reuniones de equipo eventualmente dejaron de realizarse en esas clínicas.

En las clínicas del sistema Mayo en las que estas reuniones de equipo prosperaron, los equipos estaban rotando el liderazgo de las juntas diarias, muchas veces permitiendo que enfermeras o recepcionistas sean el centro de atención. Los principales beneficios de este enfoque incluyen un aplanamiento de las jerarquías en los equipos y comunicación abierta acerca de los desafíos que enfrentan los miembros de equipo mientras trabajan para mejorar la atención a los pacientes.

— **CREE SUS PROPIAS HISTORIAS DE ÉXITO:** Sostener y ampliar una cultura de mejora continua significa enfrentar la reticencia general de los trabajadores a cambiar sus rutinas. Una forma efectiva de hacerlo es enfocándose en resolver problemas existentes dentro de su propia organización en lugar de observar los éxitos de otras.

Vimos esta dinámica en juego al trabajar con médicos y enfermeras en el centro médico de la Ohio State University para reducir el número de readmisiones de pacientes que habían tenido trasplantes de riñón. Los operadores se resistían a la noción de que las estrategias de mejora continua usadas exitosamente en otras unidades hospitalarias funcionarían en la de ellos, así que rápidamente entendimos que mencionar a Toyota y la

Mostrar que existe un problema en el planteamiento cotidiano del equipo detona conversaciones que llevan al cambio. También hace que las personas tiendan menos a iniciar proyectos a mitad de un cambio de liderazgo.

Cleveland Clinic sólo incrementaría la resistencia al cambio.

Para alterar esta mentalidad, nos enfocamos en aislar y resolver un problema en su unidad. Mostrar que existe un problema en el planteamiento cotidiano del equipo detona conversaciones que llevan al cambio. También hace que las personas tiendan menos a iniciar proyectos a mitad de un cambio de liderazgo. En este caso, el equipo de trasplantes renales fue capaz de reducir las readmisiones un 9% en un lapso de nueve meses en 2017, y continuó mejorando incluso después de que salió el director médico de la clínica.

— **ESTABLEZCA UN SISTEMA OPERATIVO TPS:** La mayoría de los directivos de organizaciones clínicas están en sus roles porque se volvieron exitosos solucionadores de problemas a través de actos que salvaron la vida de sus pacientes. Desafortunadamente, el heroísmo individual no basta. Cerca de 250,000 estadounidenses morirán por errores médicos este año, principalmente debido a un sistema autocrático que no permite aportes de las líneas del frente. El secreto para mantener una cultura de mejora continua es convertir el TPS en una forma de vida para toda la organización.

El Hospital for Sick Children, en Toronto, Canada, es uno de muchos hospitales que está haciendo esto. Su sistema de 10 componentes comienza con equipos en las líneas del frente, que se reúnen en cada turno para señalar problemas que más adelante serán atendidos por grupos más pequeños. Estas victorias, junto con los problemas que permanezcan, son comunicadas diariamente a través de un formato visual a los gerentes de nivel medio y alto, de forma que tengan una idea clara del desempeño general de la organización. Este sistema ha ayudado al hospital a reducir en 14% los tiempos de espera en la sala de urgencias.

Aravind Chandrasekaran es profesor en la Ohio State University. John S. Toussaint es fundador y presidente ejecutivo de Catalysis.

CERTIFICACIÓN NIIF

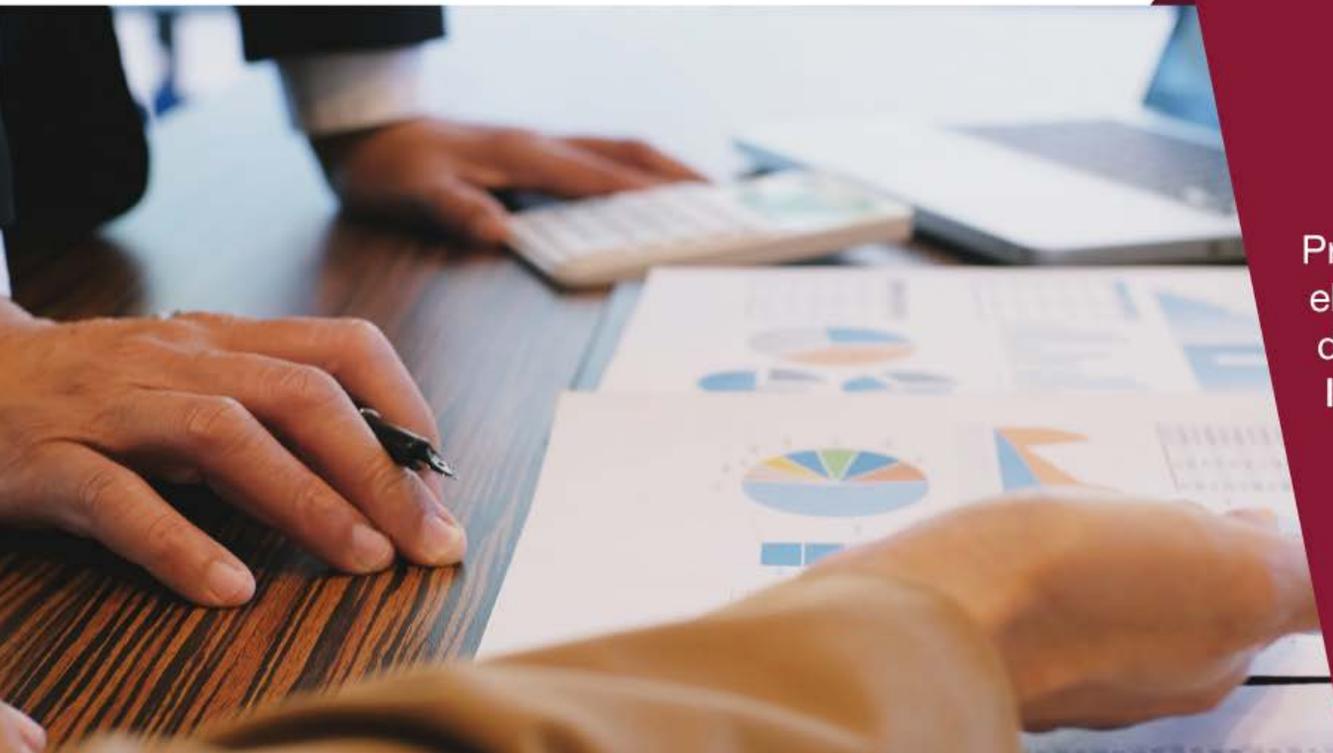
NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA

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



U UEES

Información: esai@uees.edu.ec

2835630 Ext. 424

 093 931 7447

¿Quiere ser un mejor directivo? Consiga un pupilo

Sylvia Ann Hewlett

Distribuido por: The New York Times Syndicate

¿Quién se beneficia cuando un directivo apadrina a alguien de menor nivel y le ofrece orientación, apoyo y defensa a esa persona? Si usted respondió, “el pupilo”, sólo tiene la mitad de la respuesta.



¿Quiere ser un mejor directivo? Consiga un pupilo



El “apadrinamiento” –una relación en la que un líder establecido o en ascenso elige a un talentoso empleado de bajo nivel y desarrolla la carrera de esa persona – ciertamente impulsa al pupilo, que recibe acceso a la experiencia y conexiones de quien lo apoya

El “apadrinamiento” –una relación en la que un líder establecido o en ascenso elige a un talentoso empleado de bajo nivel y desarrolla la carrera de esa persona – ciertamente impulsa al pupilo, que recibe acceso a la experiencia y conexiones de quien lo apoya. Sin embargo, los datos muestran que el directivo también obtiene un enorme valor de esa relación. De acuerdo con una encuesta nacional realizada para mi nuevo libro, “The Sponsor Effect: How to Be a Better Leader by Investing in Others,” los directivos de alto nivel que cuentan con un pupilo tienen un 53% más de probabilidades de reportar que ellos mismos fueron ascendidos en los últimos dos años. Los directivos a nivel de entrada que tienen un pupilo, mostraron un 60% más de probabilidades de haber recibido una asignación desafiante.

Entre los encuestados, que incluyeron desde directivos de nivel inicial hasta

CEOs, 39% de aquellos con un pupilo se consideraron “satisfechos con sus legados profesionales” en este momento de sus carreras. Sólo 25% de quienes no tienen pupilos dijeron lo mismo.

Los beneficios del apadrinamiento no recaen sobre los directivos y ejecutivos que simplemente son mentores de alguien de menor nivel. Un mentor ofrece consejo y quizá un par de presentaciones para su aprendiz; el aprendiz escucha educadamente y agradece. Los padrinos y pupilos, por otra parte, están trabajando mutuamente para el éxito de la otra persona. Es esa inversión activa de ambas partes la que hace que la relación sea mutuamente beneficiosa.

Considere a Lou Aversano, el jefe de clientes en el Ogilvy Group, en Nueva York. Aversano ya está en la parte alta del mundo de la publicidad — pero ese es un mundo con bases cada

vez más tambaleantes. Conforme los consumidores pasan más tiempo en línea, y los clientes tradicionales solicitan nuevas alternativas a mantenerse bajo contratos de largo plazo, las agencias de publicidad han tenido que reinventarse.

“Debe estar dispuesto a quemar sus botes salvavidas antes de que alguien más los queme por usted,” me dijo Aversano acerca de la industria. Sin embargo, admite que puede ser difícil para los veteranos, que construyeron su éxito a la antigua, el generar ideas para cambiarlo todo. “Vemos las cosas desde una cierta altura, y tenemos sesgos basados en nuestro legado,” explicó.

Para Aversano, la respuesta fue un pupilo: un trabajador más joven, en cuya carrera invertiría personalmente, y en quien podría contar para que respondiera con un buen desempeño, lealtad y una nueva visión del mundo de la publicidad.

¿Quiere ser un mejor directivo? Consiga un pupilo

Los pupilos no necesitan ser más jóvenes que usted o tener una cara fresca en la industria. Lo que define a un buen pupilo es que la persona trabaje con efectividad y lealtad para usted, y que ella tenga la habilidad de ayudarlo a expandir sus habilidades y visión del mundo.



Para encontrar ese pupilo, recurrió a la red de jóvenes profesionistas de Ogilvy. Él y otros líderes de alto nivel trabajaron con 100 de sus miembros (que tienen una edad promedio de 27) en ideas para transformar la agencia –y observaron y guiaron de cerca a estos jóvenes empleados. Tomó tiempo, pero Aversano encontró a la persona que estaba buscando: un joven llamado Ben Levine. Desde entonces Levine ha ayudado a Aversano a crear una nueva cultura de personal, un nuevo camino al crecimiento y (tanto para la firma como para Aversano en lo individual) un conducto hacia las formas de pensar y trabajar de una generación más joven.

Los pupilos no necesitan ser más jóvenes que usted o tener una cara fresca en la industria. Lo que define a un buen pupilo es que la persona trabaje con efectividad y lealtad para usted, y

que ella tenga la habilidad de ayudarlo a expandir sus habilidades y visión del mundo. La última parte usualmente significa alguien que difiera de usted en género, origen étnico, orientación sexual, antecedentes profesionales, estilo gerencial o experiencias de vida. Por ejemplo, he visto a padrinos ganar acceso a nuevos mercados a través de un pupilo que entiende las prioridades de las mujeres en materia de salud, las sensibilidades latinoamericanas o las necesidades de planeación financiera de la comunidad LGBTQ. También he visto a hombres y mujeres llegar a ser CEOs de enormes empresas con la ayuda de pupilos que extienden su alcance y compensan sus brechas de conocimiento y habilidades.

Por supuesto, el apadrinamiento involucra riesgos. Pueden ocurrir malos entendidos, especialmente

cuando sus pupilos son (como muchas veces deberían ser) diferentes a usted. También puede ser complicado evitar que la relación absorba demasiado tiempo –su pupilo debería hacer la mayor parte del trabajo. Después está el riesgo de que un pupilo en el que ha invertido, tiempo, responsabilidades y capital de reputación, lo decepcione al no mejorar los resultados, no impresionar a partes interesadas o no reducir su carga de trabajo. Algunos pupilos incluso traicionan la confianza de su padrino.

Sin embargo, al hacerlo bien, los beneficios de tener un talento junior que trabaje a su favor, realizando tareas para las que usted no tiene tiempo, habilidades o inclinación, son demasiado grandes como para ignorarlos. Los padrinos prudentes pueden mitigar los riesgos de invertir en un pupilo siguiendo siete pasos:

¿Quiere ser un mejor directivo?
Consiga un pupilo



IDENTIFICAR:
Sepa qué buscar en pupilos potenciales, empezando con desempeño y confianza.



INSPECCIONAR:
Evalúe continuamente el desempeño de sus protegidos.



INCLUIR:
Busque pupilos que sean diferentes de usted, ya sea en mentalidad (muchas veces debido a un diferente ámbito de conocimiento o por pertenecer a una generación diferente) o en género, origen étnico u orientación sexual.



INSTIGAR UN ACUERDO:
Cuando tenga confianza de que los pupilos están brindando valor, pregúnteles cómo usted puede retribuirles añadiendo valor a sus carreras.



INSPIRAR:
Asegúrese de que los valores de sus pupilos se alineen con los de usted, y use sus ambiciones para ayudarlos a avanzar en sus carreras.



INVERTIR EN TRES FORMAS: Invierta su capital, influencias y protección. Respalde y promueva vigorosamente a sus pupilos y hable en su favor cuando lo necesiten.



INSTRUIR:
Ayude a sus pupilos a corregir sus brechas de conocimientos o habilidades.

Tanto si usted es un directivo de nivel medio que busca forjar su nombre, o un ejecutivo de alto nivel que busca expandir su productividad y el alcance de su influencia, un pupilo puede ser la respuesta.

Sylvia Ann Hewlett es la CEO de Hewlett Consulting Partners.

DIPLOMADO EN NEGOCIOS SOSTENIBLES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



El programa tiene como objetivo que los participantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para implementar los principios de Responsabilidad Social Empresarial en sus empresas y emprendimientos con el fin de convertirlos en negocios sostenibles y responsables de sus impactos socio económicos y ambientales.



Etapas:

- Introducción a la Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
- Norma Internacional ISO 26000 y otros estándares.
- Objetivo 12 (ODS): Producción y Consumo Sostenibles.
- Economía Circular y Sostenibilidad.
- Ambiente y; Seguridad y Salud Ocupacional.
- Reportes de Sostenibilidad.

Duración: 96 horas



EL EMPLEO *AT-WILL* Y LAS NUEVAS GENERACIONES



**Juan Carlos
Salame Illingworth**

Vicepresidente Corporativo
de Crecoscorp S.A.



Muchas veces para poder analizar un concepto es necesario llevarlo a un extremo porque es más fácil entender los impactos de una situación a partir de exageraciones. Ejemplos clásicos que escuchamos con frecuencia: “Digamos que yo mañana me muera...” o “Si te ganaras la lotería...”, etc. Sabemos que las probabilidades de que estos escenarios sucedan son bien bajas, pero ayudan a ilustrar un punto. En este caso es relevante explorar el concepto de empleo *At-will* que es una forma predominante de contratos laborales en los Estados Unidos y muchos economistas atribuyen las bajas tasas de desempleo y el favorable crecimiento de ese país en los últimos años a este tipo de contratos.

El empleo At-will y las nuevas generaciones

El empleo *At-will* es la relación contractual donde el empleador puede despedir a un empleado en cualquier momento, sin previo aviso y sin enfrentar costos económicos. Así mismo, el empleado puede renunciar de la empresa en cualquier momento sin necesidad de dar razones o con requerimientos de tiempos mínimos de estadía. Como su traducción al español lo indica, es 'el empleo a voluntad' mediante el cual la relación entre empleador y empleado se basa en la libertad y el mutuo consentimiento entre ambas partes.

Desde el punto de vista del empleador, el beneficio de tal relación no es necesariamente que se facilite despedir al empleado que no agregue valor en la

empresa, sino que esta flexibilización disminuye el riesgo y los costos de contratar más personas. El empleado tiene también la opción de migrar entre trabajos de una manera más dinámica. Ejemplos de excepciones que contempla la ley para evitar un mal uso de estas libertades son proteger al empleado cuando tal despido se ha dado por razones discriminatorias tales como raza, orientación sexual, o por denunciar actividades ilegales del empleador.

Las bondades de una relación laboral más flexible también se las puede analizar desde otras dos perspectivas: Los gustos de las actuales generaciones que van formando el grueso de la fuerza laboral (Millennials y la entrante GenZ),

El empleo *At-will* es la relación contractual donde el empleador puede despedir a un empleado en cualquier momento, sin previo aviso y sin enfrentar costos económicos.

y el actual desempleo en Ecuador. Primero, los jóvenes trabajadores, en su gran mayoría, desean un empleo flexible. Según una encuesta global de PwC¹, de 44.000 millennials encuestados, dos tercios de ellos preferirían tener horarios más flexibles y la opción de poder trabajar desde sus casas. Aquí es donde juegan un papel importante las herramientas tecnológicas que hoy en día nos permiten trabajar remotamente. Ellos se sienten más productivos al poder manejar su propio horario en vez de cumplir las ocho horas laborales como está estipulado en la ley actual. Si estas tendencias son las que marcan el mundo laboral, ¿qué está haciendo Ecuador para adaptarse a la flexibilidad que hoy en día exigen las nuevas generaciones?

1 PwC's NextGen: A global generational study 2013 Summary and compendium of findings



El empleo At-will y las nuevas generaciones

Si el emprendedor fracasa en su iniciativa, o se equivoca en la contratación, está condenado a pagar altos valores de indemnización y desahucio para terminar la relación laboral con ese colaborador.



Segundo, es alarmante los niveles actuales de desempleo y subempleo en el país. Estas cifras en los últimos años se han ido deteriorando y no hay mayor reacción del gobierno para mejorarlas. Ya que no contamos con el motor de contratación pública que, en su momento, daba empleos producto de contratos hoy cuestionados y posiciones en entes estatales con escaso valor agregado, le toca a la empresa privada tomar ese rol. Sin embargo, hay poco incentivo para contratar al no tener un marco legal que incentive al empresario a empezar nuevos proyectos y contratar personal para ese fin. Si el emprendedor fracasa en su ini-

ciativa, o se equivoca en la contratación, está condenado a pagar altos valores de indemnización y desahucio para terminar la relación laboral con ese colaborador. Por lo tanto, ese proyecto nunca ocurre y aquella persona que está necesitando de un empleo, no es contratada y se limitará a buscar ingresos de una manera no formal sin los beneficios que le puede otorgar el empleador.

Aunque figuras como el empleo *At-will* lucen distantes de implementarse en nuestro querido Ecuador por ser percibidas como extremas o exageradas, ciertos conceptos de flexibilidad en-

tre el empleador y empleado son aplicables a una reforma de nuestra ley actual. Es necesario acercarnos a un mercado laboral mucho más dinámico y acorde con las innovaciones del Siglo XXI, donde la cambiante necesidad de las empresas se combine con la dinámica de los jóvenes que constantemente buscan nuevos retos. Solamente con una mente abierta y los ojos puestos hacia donde el mundo está cambiando en ámbitos laborales, se permitirá al Ecuador tener un ambiente amigable para que el motor privado empuje al país hacia el crecimiento teniendo al trabajador como amigo y aliado.

DIPLOMADO EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT



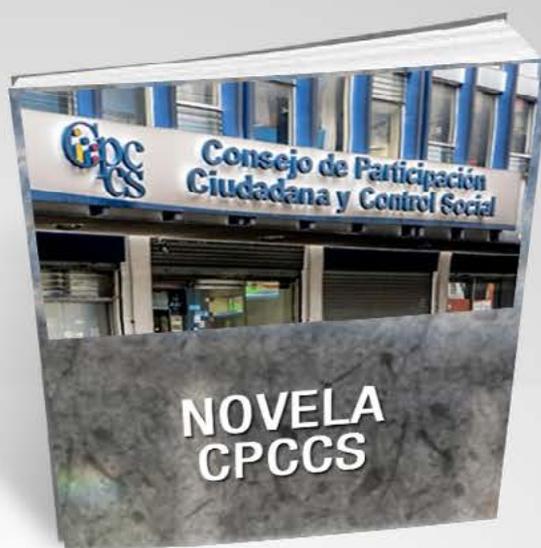
Es un programa internacional que tiene como propósito brindar herramientas avanzadas a los ejecutivos vinculados con las cadenas de suministros o interesados en implementarlas y/o mejorarlas.



Fecha de inicio: Agosto de 2019

Duración: 72 horas





Alberto Dahik

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

La novela CPCCS

Pocas instituciones pueden representar en mejor forma la insensatez del modelo heredado, como el Consejo de Participación ciudadana y control social (CPCCS).

Lo preside un sacerdote, quien ha decidido que más importante que transformar el pan y el vino en el cuerpo y la sangre de Dios, más importante que dirigir almas y llevarlas hacia el amor, la bondad y la virtud, es tomar un cargo público temporal, que lo inhabilita en su ministerio sacerdotal. Pero no solamente eso, entregó al CNE información falsa sobre su vida, sobre sus títu-

La novela CPCCS

los, sobre su formación académica. En otras palabras, una hoja de vida falsa.

Comencemos por ahí: eso también lo hizo la excanciller del Ecuador, quien con especial cinismo presentó a la ONU una hoja de vida diferente de la que mostraba en el Ecuador. Eso también lo hizo la exvicepresidenta del Ecuador, quien además tomó el salario de

quehacer público. En esa ética es aceptable el poder decir cualquier cosa, y falsificar cualquier documento, con tal de conseguir el cargo público ansiado.

Para la FaRC es un honor que una ecuatoriana haya presidido la Asamblea de las NN.UU. Para los mortales que creemos que todavía la moral importa, es una vergüenza que el Ecuador haya pre-

su naturaleza cancerígena y, por lo tanto, la indispensable urgente necesidad de proceder con su extirpación.

¿Qué aportó el CPCCS en el pasado? ¿Qué cumplió en función de control social, de darle a la gente el poder que pretendía?

Sometido, como todo poder, función, institución del Estado, a la tiranía de

Por lo tanto, entre las herencias de la destrucción moral del país, ocurrida como consecuencia del modelo de la FaRC (familia revolución ciudadana) está el haber elevado a la categoría de norma moral aceptable la mentira, el engaño, el cinismo, el fraude, entre otras pésimas prácticas en el quehacer público.

sus colaboradores. Eso lo hizo también el primo del expresidente quien dijo tener un título que no tenía para acceder a importantes cargos en el frente económico. Por lo tanto, entre las herencias de la destrucción moral del país, ocurrida como consecuencia del modelo de la FaRC (familia revolución ciudadana) está el haber elevado a la categoría de norma moral aceptable la mentira, el engaño, el cinismo, el fraude, entre otras pésimas prácticas en el

sentado como candidata a quien así manipuló y mintió sobre su hoja de vida.

Pero más allá de la constante sobre falsificar información, está el drama del CPCCS como ente generador de conflicto, de angustia, en la sociedad ecuatoriana.

Implantado artificialmente, como muchas otras instituciones que devienen de Montecristi, el CPCCS está comprobando más que nunca a la sociedad ecuatoriana

la FaRC, el CPCCS solo fue un conjunto de sueldos innecesarios, más gasto público innecesario, para afirmar un régimen y un sistema de gobierno diseñado para perpetuarse en la forma de un solo partido.

Y es que en Montecristi no se “refundió a la patria” como tanto alardearon los destructores del Ecuador, sino que se refundió a la patria, y se la refundió en el estricto sentido del término.

La novela CPCCS

Fundir, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua, tiene muchos significados: Derretir y licuar los metales y otros cuerpos sólidos (derritieron y licuaron nuestras RMI del BCE); Estropear un aparato (estropearon el aparato estatal y el aparato productivo); Reducir a una sola dos o más cosas diferentes (redujeron a una sola cosa todas las funciones y poderes del Estado); Gastar, despilfarrar (gastaron y despilfarraron todos los recur-

terior aplica como anillo al dedo a la conducta y consecuencias del accionar de la FaRC).

¿Han visto estimados lectores, un término más adecuado para describir lo que la Constitución de Montecristi ha significado para el Ecuador? Refundir, porque se fundió al Ecuador, y la Constitución lo sigue fundiendo. Por lo tanto una sola palabra, pero fundamental: No refundaron, refundieron al Ecuador.

han puesto una pesada mochila, llena de cosas raras, que se enredan entre ellas mientras camina. El caminante para, se quita la mochila, reacomoda por un ratito las cosas y trata de volver a caminar. Al rato, las cosas que tiene la mochila se vuelven a desubicar, el peso vuelve a hacerse insufrible, y tiene que nuevamente parar, para ver cómo acomoda la mochila, cuando lo que tiene que hacer es echarla, para poder avanzar.

Los episodios del CPCCS muestran entonces dos caras de una pésima moneda: La una, esa desvergüenza generalizada, ese cinismo elevado a virtud en el ejercicio de la función pública que quedó institucionalizada por la FaRC. Lo segundo, la refundición del Ecuador que proviene de esa perversa constitución.

sos imaginables). Pero, además, dice el diccionario, que aunque en desuso, fundir significaba también, abrumar, oprimir, abatir, confundir, destruir, arruinar. Dice también que en el lenguaje coloquial de Argentina, Bolivia, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú, la República Dominicana y Venezuela significa arruinarse, hundirse. Y que en Cuba y en el Ecuador dicho de una persona: alterársele las facultades. (Todo lo an-

Los episodios del CPCCS muestran entonces dos caras de una pésima moneda: La una, esa desvergüenza generalizada, ese cinismo elevado a virtud en el ejercicio de la función pública que quedó institucionalizada por la FaRC. Lo segundo, la refundición del Ecuador que proviene de esa perversa constitución.

Lo más importante ahora es cómo deshacerse de ella, pues el Ecuador de hoy es similar a un caminante, al cual le

Mientras no entendamos que quienes nos gobernaron no creían en el Ecuador, sino en una agenda de odio, que nada tiene que ver con nuestra historia, y que por lo tanto no hay que reacomodar la mochila, sino echarla, no podremos caminar y seguir adelante.



BECAS PREMIUM



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

RPC-SO-42-No.719-2018