

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Los índices de LIBERTAD ECONÓMICA



4 7 formas de preparar para el éxito a una nueva contratación

Michael D. Watkins

8 Evitar la disrupción requiere una rápida toma de decisiones

George Stalk Jr. y Sam Stewart



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

12 Los índices de Libertad Económica



4 7 formas de preparar para el éxito a una nueva contratación



9 Evitar la disrupción requiere una rápida toma de decisiones



16 El Chavo y los ricos

PRESENTA:

PROGRAMA DE BECAS PREMIUM



Un programa de Becas de la Escuela Superior de Administración e Innovación ESAI Business School de la Universidad Espíritu Santo para apoyar el desarrollo de los profesionales líderes que deseen llevar sus proyectos a otro nivel.

MAESTRÍAS 2019

MODALIDAD PRESENCIAL

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

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

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

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

7 formas de preparar para el éxito a una nueva contratación

Michael D. Watkins

Distribuido por: The New York Times Syndicate

Nadie tiene mayor impacto en el éxito de los nuevos empleados que los directivos que los contrataron. ¿Por qué? Porque ese gerente, quizá mejor que cualquiera, entiende los deberes que su gente deberá cumplir y lo que se necesita –habilidades, recursos y conexiones– para que tengan éxito en sus roles.



7 formas de preparar para el éxito a una nueva contratación



Los nuevos empleados tienen mucho por aprender y podrían sentirse muy vulnerables, incluso aunque externamente parezcan confiados.

Los gerentes también tienen el mayor interés en integrar con efectividad a sus nuevas contrataciones. La inducción efectiva reduce dramáticamente el porcentaje de fracaso de los empleados, mientras eleva su compromiso y retención.

Entre más pronto los jefes comienzan a respaldar a sus nuevas contrataciones, mejor. El tiempo entre que alguien acepta una oferta y su primer día en el trabajo es un valioso recurso, que puede usarse para acelerar el proceso. Sin embargo, incluso si los nuevos empleados ya están en el empleo, hay formas para ponerlos en ritmo con mayor rapidez.

Por supuesto, el punto inicial es atender los “básicos de la inducción” –como la documentación, el entrenamiento para cumplir regulaciones y la tecnología. Afortunadamente, la mayoría de las compañías hacen un trabajo razonablemente bueno con estos elementos.

En el trabajo más profundo de integrar a las nuevas contrataciones es donde comienza la verdadera labor de los jefes. He aquí siete formas clave de preparar para el éxito a los nuevos empleados.

1 ENTIENDA LOS DESAFÍOS DE LOS RECÍEN CONTRATADOS

La inducción es una de las transiciones más complicadas en el transcurso de la carrera. ¿Por qué? Porque las nuevas contrataciones, incluso si son profesionistas experimentadas, no están familiarizadas con la empresa, carecen de relaciones establecidas y deben adaptarse a una nueva cultura. Los nuevos empleados tienen mucho por aprender y podrían sentirse muy vulnerables, incluso aunque externamente parezcan confiados.

Algunas personas podrían responder jugando a la segura y ateniéndose demasiado a lo que ya conocen; otros podrían sobrecompensar, comportándose como si ya lo supieran todo en lugar de

hacer preguntas y averiguar cómo añadir valor.

Por eso es importante que los jefes le aseguren a las nuevas contrataciones que, en los primeros días, aprender es más importante que hacer.

2 ACELERAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE

Cuando las nuevas contrataciones aprenden desde el inicio acerca de la organización y de su rol en ella, podrán lograr más en los críticos primeros meses. Para acelerar el proceso de aprendizaje, los gerentes deben enfocarse primero en lo que los empleados necesitan aprender en tres áreas principales. El “aprendizaje técnico” son conocimientos respecto a las bases del negocio, incluyendo productos, consumidores, tecnologías y sistemas. El “aprendizaje cultural” es acerca de las actitudes, normas de comportamiento y valores que contribuyen al singular carácter de la

7 formas de preparar para el éxito a una nueva contratación



organización. El “aprendizaje político” se enfoca en entender cómo se toman las decisiones, cómo funcionan el poder y la influencia y cómo averiguar qué apoyo será el que más necesitarán.

Los jefes también deberían pensar cómo ellos pueden ayudar a los nuevos empleados. Esto incluye brindar personalmente la mejor información disponible y pensar acerca de quién más en el equipo está mejor ubicado para impartir lecciones importantes.

3 HÁGALOS PARTE DEL EQUIPO

Aunque es posible que las nuevas contrataciones trabajen independientemente, es más probable que sean parte de un equipo. Hay mucho que puede hacer un gerente para ayudarlos a construir relaciones laborales efectivas con sus pares.

Asegúrese de que el equipo entienda por qué la persona ha sido contratada y qué rol jugará. También es importante que los jefes presenten formalmente a los nuevos empleados –a todos los demás – tan pronto como sea posible- y dejen en claro que se espera que los equipos ayuden a sus nuevos colegas a aclimatarse y avanzar en la curva de aprendizaje.

4 CONÉCTELOS CON PARTES INTERESADAS CLAVE

Fuera del equipo inmediato de la nueva contratación, seguramente habrá otras partes interesadas que jugarán un rol importante en el aprendizaje y el éxito laboral de esa persona. Sin embargo, no siempre es obvio quiénes son.

Una forma simple en que los jefes pueden facilitar esas conexiones es elaborando una lista de nombres, con breves notas de cada uno, y haciendo presenta-

ciones, en las que expliquen por qué es importante que se conecten. Revise con ellos un mes después, para asegurarse de que la red del recién contratado está tomando forma.

5 DÉLES DIRECCIÓN

Los empleados no deberían comenzar a trabajar antes de que los jefes definan expectativas claras. La orientación correcta ayuda a responder tres preguntas clave:

1 “¿Qué necesito hacer?” *Los gerentes deberían definir las metas y tiempos que deberá cumplir el empleado, además de las medidas que se utilizarán para medir el progreso.*

2 “¿Cómo debería hacerlo?” *Los gerentes deberían ser específicos acerca de las estrategias que los recién contratados deben emplear para alcanzar sus metas, incluyendo qué actividades deberían priorizar o no.*

3 “¿Por qué debería estar motivado a lograrlo?” *Los gerentes deben comunicar una visión de lo que la organización está tratando de alcanzar, y ayudar a que las nuevas contrataciones vean la parte que jugarán para lograrlo.*

7 formas de preparar para el éxito a una nueva contratación

El trabajo del gerente es el de mantener a las nuevas contrataciones enfocadas en el trabajo esencial que deberían priorizar y orientándolas a formas en que puedan lograr avances rápidos en esas metas.



6 AYÚDELOS A OBTENER VICTORIAS TEMPRANAS

Las victorias tempranas son una poderosa forma de que los nuevos empleados construyan confianza y credibilidad. Las personas que son nuevas en un trabajo y organización muchas veces intentan demostrar que pueden hacerlo todo y caen en la trampa de tratar de hacer de más, antes de tiempo, poniéndose en riesgo de agotamiento.

El trabajo del gerente es el de mantener a las nuevas contrataciones enfocadas en el trabajo esencial que deberían priorizar y orientándolas a formas en que puedan lograr avances rápidos en esas metas. Parte de ello implica enseñarles como “obtener” victorias de maneras que sean consistentes con la cultura de la organización.

7 INSTRÚYALOS PARA EL ÉXITO

Finalmente, los jefes que son serios acerca de la inducción no sólo brindan apoyo intensivo en el inicio y luego dejan a las nuevas contrataciones para que naden o se hundan. Toma tiempo que los nuevos empleados se integren plenamente y sean capaces de operar 100% autónoma y productivamente, así que es importante que los gerentes sigan instruyendo a su gente. Esto puede ser tan simple como agendar reuniones regulares de seguimiento hasta que no haya más de qué hablar.

También, cuando los gerentes ven en dificultades a las nuevas contrataciones, deberían intervenir. Es un error común el tratar a los recién contratados con demasiada gentileza, pensando que es

mejor darles tiempo para ajustarse y que problemas iniciales, por ejemplo, de relaciones con sus pares y ajuste cultural, se resolverán solos. Esto fácilmente puede crear círculos viciosos en los que los empleados se entierren inconscientemente en agujeros de los que no podrán salir. Entre más persista una dinámica negativa, es más difícil revertirla.

Mientras los jefes aplican estas guías, deberían tener en mente que la “inducción efectiva” no solo se trata de ayudar a contrataciones externas. Los empleados que hacen movimientos internos pueden enfrentar desafíos que son incluso más difíciles.

Michael D. Watkins es profesor en el IMD.

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 - Samborondón
- E-mail: postgrado@uees.edu.ec



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

Evitar la disrupción requiere una rápida toma de decisiones

George Stalk Jr. y Sam Stewart

Distribuido por: The New York Times Syndicate

Para impedir posibles disrupciones, los especialistas le dan a las compañías tradicionales consejos como “disrúmpase antes de que lo disrumpan” o “ponga a los empleados de la línea del frente a cargo de la estrategia y la ejecución.” Este consejo es de poca ayuda. La historia militar ofrece una mucho mejor forma de responder. La llamamos “competencia basada en ritmo”.



Evitar la disrupción requiere una rápida toma de decisiones

En 1976, el Coronel John Boyd, de la U.S. Air Force explicó por qué los pilotos norteamericanos tuvieron un mayor “índice de efectividad” (10 a 1) que sus oponentes en la Guerra de Corea. En ese momento, la creencia era que los pilotos estadounidenses estaban mejor entrenados. Si esto fuera cierto, las victorias a corto alcance deberían estar igualmente distribuidas entre todos los pilotos estadounidenses. No era así; algunos pilotos lograron la mayoría de los derribos, mientras que otros tuvieron muy pocos o ninguno, e incluso fueron derribados.

El entrenamiento de los pilotos, la habilidad innata de cada piloto y los aviones en sí mismos fueron los factores clave. El F-86 que volaban los pilotos estadounidenses tenía una visibilidad desde la cabina muy superior a la de los MiG-15 del enemigo y era más fácil de maniobrar a alta velocidad. En consecuencia, Boyd planteó que estas ventajas técnicas, combinadas con las habilidades de los mejores pilotos estadounidenses, les permitían actuar y reaccionar a las maniobras del enemigo a un ritmo mucho mayor que sus oponentes –ocasionando que los pilotos enemigos se confundieran y eventualmente perdieran la capacidad de controlar la situación. “quien pueda manejar la tasa de cambios más rápida es el que sobrevive,” dijo Boyd. Etiquetó esto como el bucle Observar-Orientar-Decidir-Actuar (OODA).

A pesar de todas las diferencias entre volar aviones de guerra y dirigir una

compañía, el modelo del bucle OODA es útil para entender el incierto entorno empresarial de la actualidad. Los disruptores presionan a sus competidores con un ciclo dinámico similar: Continuamente analizan el entorno, se orientan hacia nuevas circunstancias, deciden cómo responder y actúan rápidamente. Después se reagrupan y repiten el proceso. Con pericia y experiencia, su “ciclo SODA” se refuerza y el ritmo se acelera. Las compañías tradicionales pueden y deberían jugar el mismo juego.

Para ilustrar cómo funciona el bucle SODA, observemos más de cerca cada aspecto:

— **SCAN (Escanear):** Ya que los competidores, tecnologías y mercados pueden cambiar rápidamente, las compañías deben observar sistemáticamente el horizonte buscando nuevas oportunidades y potencial de disrupción. Busque nuevos comportamientos del consumidor, anomalías, competidores inesperados y patrones de demanda cambiantes.

La compañía China Alibaba, el masivo mercado en línea, constantemente escanea los comportamientos de sus consumidores al capturar y analizar más de un petabyte (un millón de gigabytes) de datos de los consumidores todos los días. Esos insights impulsan un poderoso motor de innovación que brinda una oleada de nuevos productos en la plataforma. Similarmente, Amazon.com busca categorías de venta que están listas para la disrupción. Pone a esas categorías de bajo desempeño en línea,

Ya que los competidores, tecnologías y mercados pueden cambiar rápidamente, las compañías deben observar sistemáticamente el horizonte buscando nuevas oportunidades y potencial de disrupción.

reduce costos, las hace más eficientes y mejora el servicio.

Busque los “puntos de quiebre” que señalan que una nueva tendencia está ganando tracción. Por ejemplo, la explosión en la demanda global de robótica fue precedida por nuevos umbrales de precio, desempeño y adopción de las tecnologías que la componen, indicando que un punto de quiebre estaba cerca. Al observar el entorno, las compañías pueden evitar ser complacientes o ser sorprendidas.

— **ORIENTAR:** Después de identificar fuentes potenciales de oportunidad o disrupción, las compañías deben evaluar en dónde han ganado –o perdido– una ventaja competitiva y ajustar su estrategia de acuerdo con ello. Hacerlo bien requiere un equipo de liderazgo diverso

Evitar la disrupción requiere una rápida toma de decisiones

Para asegurar el alineamiento y la acción rápida, las misiones individuales y de equipo deben estar vinculadas a la misión y estrategia general de la compañía. Cualquier incongruencia entre metas, recursos y limitaciones debe identificarse y atenderse desde el inicio.

que puede analizar diferentes escenarios, discutir y evaluar las opciones disponibles, y buscar más allá de lo obvio. Dependiendo de las circunstancias, las opciones podrían incluir la necesidad de que se desarrolle y ponga a prueba un nuevo producto, de hacer un movimiento ofensivo para contrarrestar una amenaza percibida, de obtener una nueva serie de habilidades o capacidades y de hacer una compra para entrar en un prometedor nuevo mercado. Evaluar las opciones de la compañía y el cómo afectan la estrategia actual requiere tiempo, disciplina y un entendimiento común de la situación a lo largo de la estructura de liderazgo. Este es un proceso continuo.

— **DECIDIR:** Ganar en el largo plazo – y evitar la disrupción – requiere claridad sobre los factores clave que determinan la ventaja competitiva. El equipo ejecutivo debería identificar una lista corta de preguntas críticas acerca del negocio, cuyas respuestas le darán forma a la estrategia de la compañía. Las preguntas potenciales incluyen: ¿Quiénes son nuestros consumidores objetivo y

cómo están cambiando sus necesidades? ¿Otros segmentos de consumidores se volverán más atractivos con el paso del tiempo? De ser así, ¿qué necesitaríamos hacer para ganarlos en forma redituable? ¿Tenemos el talento y capacidades necesarias? ¿Dónde somos más vulnerables y por qué? El proceso de responder estas preguntas típicamente brinda claras decisiones y prioridades estratégicas.

— **ACTUAR:** Mantener un ritmo veloz requiere una rápida ejecución de la estrategia. Aquí, las compañías más grandes suelen estar en desventaja respecto a las más pequeñas y ligeras. Para compensar este inconveniente, el equipo de liderazgo de una compañía más grande debe articular la intención y contexto estratégico de la firma en el más simple lenguaje posible, de forma que las personas en todos los niveles de la organización estén alineadas y puedan tomar mejores decisiones con mayor rapidez.

Por ejemplo, Zappos, el minorista de ropa y zapatos en línea, adquirido por Amazon

en 2009, tiene una misión primordial: hacer felices a sus consumidores. Los representantes de servicio de la compañía saben que pueden hacer lo que se requiera para cumplir esa meta, sin necesidad de la aprobación de sus superiores. Por ello reembolsarán productos y reemplazarán gratuitamente productos defectuosos, y pasarán en el teléfono tanto tiempo como sea necesario para resolver un problema.

Para asegurar el alineamiento y la acción rápida, las misiones individuales y de equipo deben estar vinculadas a la misión y estrategia general de la compañía. Cualquier incongruencia entre metas, recursos y limitaciones debe identificarse y atenderse desde el inicio.

La mayoría de las empresas pasan demasiado tiempo en cosas que vuelven más lentas a las personas, usan muchos recursos y añaden poco valor. Los competidores basados en ritmo, como Alibaba, Amazon y Zappos entienden que la mejor forma de evitar la disrupción es con un enfoque constante en los factores que confieren una ventaja competitiva –y nunca quedarse quietos. Si está quieto, se convierte en un objetivo.

George Stalk Jr. es consejero senior y fellow en el Boston Consulting Group y socio senior en BanyanGlobal Family Business Advisors. Sam Stewart es socio en BCG.

Los índices de **LIBERTAD ECONÓMICA**



Alberto Dahik

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

La UEES ha tenido el privilegio, en los últimos dos meses, de realizar dos importantísimos eventos en relación a los índices de Libertad Económica promovidos por la Fundación Ecuador Libre (FEL), y en especial por Guillermo Avellán.

El primero, fue la venida de James M. Roberts del Heritage Foundation para explicar de lo que se trata ese índice, y el segundo fue un evento en el cual se explicó que FEL, quien hace un excelente trabajo de promoción de las ideas de libertad, ha recibido el encargo del Fraser Institute para contribuir en la elaboración del índice sobre el Ecuador.

Lo importante de estos dos eventos, es que empecemos a tomar conciencia del enorme valor de estos dos índices.

Los índices de Libertad Económica

En este índice del Heritage Foundation, el Ecuador está en la última categoría, como país represivo. Somos el país 170 entre 180. Compartimos la categoría con Venezuela, Corea del Norte, Cuba entre otros países colapsados.

1 ¿QUÉ SON LOS ÍNDICES DE LIBERTAD ECONÓMICA Y QUIÉNES LOS HACEN?

En el mundo hay cinco índices muy conocidos de Libertad Económica. Los hacen el Fraser Institute, el Heritage Foundation, el Banco Mundial, el Foro Económico de Davos, y el CATO Institute.

Estos índices miden cuán libre es una sociedad. Sus mediciones no tienen que ver únicamente con la economía. Así por ejemplo, gran valor dan todos ellos a la seguridad jurídica, a la eficiencia del sistema judicial, a las leyes y condiciones laborales, a la honestidad de los gobiernos, al sistema tributario, a la estabilidad de la moneda, y muchos otros factores más.

Los índices por lo tanto están lejos de ser una superficial evaluación de la sociedad. Son un análisis profundo, de todo aquello que incide para que un país pueda desarrollarse, avanzar, vencer a la pobreza, y si la ha vencido ya, alcanzar metas más altas.

2 EL ECUADOR EN LOS ÍNDICES

El Ecuador tiene una muy mala calificación en los índices. Tomemos el caso del Heritage Foundation, el cual mide cuatro categorías, y 12 subcategorías.

Los países son clasificados en cinco grupos: Totalmente libres, mayoritariamente libres, algo libres, mayoritariamente no libres, y finalmente en la última categoría, países represivos.

En este índice del Heritage Foundation, el Ecuador está en la última categoría, como país represivo. Somos el país 170 entre 180. Compartimos la categoría con Venezuela, Corea del Norte, Cuba entre otros países colapsados.

En el índice del Fraser Institute, que tiene más subcategorías que las 12 del Heritage Foundation, el Ecuador ocupa el puesto 127 de 162. Sin embargo, Guillermo Avellán hace un interesante análisis a partir de una pequeña observación sobre el índice del Fraser. En este último, hay un alto valor asignado a dinero sólido, es decir una moneda que no pierde valor, que no genera inflación, que no se deprecia. Guillermo saca esta categoría, pues la estabilidad de nuestra moneda

no es mérito ecuatoriano, porque no es moneda propia. Al hacer esto, en el índice del Fraser Institute el Ecuador pasa del puesto 127 al 148, lo cual es muy similar al puesto relativo del Ecuador en el índice del Heritage Foundation.

3 PARA QUÉ SIRVEN LOS ÍNDICES

Hay una incuestionable relación entre el índice de Libertad Económica y el índice de Desarrollo Humano, el cual, más allá del PIB per cápita, mide el nivel de bienestar de una sociedad, tomando en cuenta factores adicionales al ingreso, como son el nivel de escolaridad, el acceso a la educación, la esperanza de vida y la calidad de la salud, y la distribución del ingreso.

Un país con bajo índice de Libertad Económica no progresa, no avanza. De hecho, el único país de Latinoamérica que está en un alto puesto en los índices de Libertad Económica es Chile, el cual ha logrado instituciones sólidas por más de 30 años, convirtiéndose en el país con el más alto PIB per cápita de la región.

El que FEL esté tan involucrada en los temas de los índices de Libertad Económica, como lo está la UEES, nos abre la esperanza de que en el Ecuador empecemos a utilizarlos para que un árbitro objetivo, un “auditor externo”, nos haga ver nuestra realidad, y entendamos de una vez por todas que necesitamos ir a una economía libre y sostenerla por un largo período de tiempo, si queremos tener la esperanza de vencer a la pobreza y lograr más equidad.

Los índices de Libertad Económica

Comparación de índices

Fraser Institute	
Posición: 127/162	Puntuación: 6.06/10
Índice de libertad Económica	

Heritage Foundation	
Posición: 165/180	Puntuación: 48.5/100
Índice de libertad Económica	

Foro Económico Mundial	
Posición: 86/140	Puntuación: 55.8/100
Índice de Competitividad Global	

Banco Mundial	
Posición: 123/190	Puntuación: 57.8/100
Índice de facilidad para hacer negocio	

- La principal diferencia entre Fraser y Heritage es el componente de una moneda estable (dolarización)
- Sin el componente de moneda solida en el índice del Fraser Institute, Ecuador desciende al puesto 127 al 148. Posición similar ocupa en Heritage.
- La posición relativamente alta de Ecuador en el Foro Económico Mundial se debe a los avances en infraestructura y salud, según el índice.

Comparación de puntuaciones en los índices

Los índices coinciden en otorgarle bajas calificaciones a Ecuador en diferentes áreas, con excepción del componente monetario (dolarización)

Áreas	Fraser Institute	Heritage Foundation	Foro Económico Mundial	Banco Mundial
Dinero Sólido	8,25	NA	73,0	Na
Apertura Comercial	6,50	68,8	47,1	68,7
Regulación del mercado Laboral	4,94	43,7	51,2	NA
Tamaño del gobierno	5,67	59,6	NA	NA
Sistema Legal y Derechos de propiedad	3,81	30,1	35,0	62,8



OFERTA ACADÉMICA EDUCACIÓN EJECUTIVA 2019

- **Diplomado en Dirección Comercial:** Inicio el 19 de Junio de 2019.
- **Certificación en NIIF (Internacional):** Inicio el 08 de Julio de 2019.
- **Diplomado en Gestión de Proyectos:** Inicio el 13 de Julio de 2019.
- **Diplomado en Negocios Sostenibles y Responsabilidad Social Empresarial:**
18 de Julio de 2019.
- **Diplomado en Formación Estratégica para Gerentes de Alto Desempeño
(en conjunto con el TEC de Monterrey):** Inicio el 29 de Julio de 2019.
- **Diplomado en Supply Chain Management (en conjunto con LATAM education):**
Inicio el 01 de Agosto de 2019.
- **Diplomado en Business Management (en conjunto con el TEC de Monterrey):**
Inicio el 28 de Agosto de 2019.



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

El Chavo y los ricos

Veía el otro día un episodio del programa número uno de la televisión humorística, El Chavo. En este episodio el Profesor Jirafales preguntaba a sus estudiantes cómo se llamaban los animales que comen carne. Las respuestas fueron varias entre la Chilindrina y Ñoño y surgieron bromas alrededor de la palabra “carnívoros”. Pero cuando Jirafales preguntó cómo se llamaban los animales “que comen de todo”, el Chavo sin dudarle respondió “los ricos”. Esta respuesta me dejó pensando porque está cargada de significado y creo que estas palabras explican muchas cosas.



El Chavo y los ricos

El discurso de nuestros políticos mueve fibras sensibles que exacerbaban el odio a los ricos y a la riqueza, explotando la lucha de clases para la obtención de votos y/o popularidad.

Según Adam Smith (siglo XVIII), la riqueza es el resultado del trabajo y más específicamente de la división del trabajo. Por otro lado, la teoría económica dice que la acumulación de la riqueza es un requisito indispensable para el desarrollo económico. Eso lo sabe Don Ramón a quien, por su falta de empleo, muchas veces se le dificulta pagarle la renta al Señor Barriga. En cambio, el Profesor Jirafales, quien trabaja en “la escolita”, siempre tiene recursos para comprarle flores a Doña Florinda. Por lo tanto, es imprescindible para una sociedad que busca la prosperidad que existan personas ricas

que generen la acumulación de riqueza para emplear a Jirafales o que tengan propiedades como aquella donde vive Don Ramón.

Lamentablemente en nuestra idiosincrasia latina, el odio a los ricos es muy común. Alguna vez tuvimos un presidente que decía que votar por él era equivalente a rayar un Mercedes Benz y una presidenta de la Asamblea Nacional que decía que los pobres coman pan y los ricos, mierda. El discurso de nuestros políticos mueve fibras sensibles que exacerbaban el odio a los ricos y a la riqueza, explotando la lucha de clases para la obtención de votos y/o popularidad. El resultado es que el rico es visto como malo o enemigo de la sociedad y la pobreza es idealizada como virtud.

Estas ideas se reflejan en la práctica en políticas públicas como la repartición del 15% de utilidades. Estas medidas son justificadas por supuestamente afectar a los ricos pero al final del día lo que hacen es frenar el crecimiento económico y, con ello, afectar a toda la sociedad.

México es uno de los pocos países junto con Ecuador en el que los empresarios, para muchos “los animales” ricos, deben repartir un porcentaje de sus utilidades a los trabajadores una vez al año. Quienes reciben ese dinero no comparten el riesgo pero sí las ganancias, lo que en la práctica hace menos atractivo invertir en México y Ecuador. Esto se traduce en menos inversión, menos Don Ramones empleados, menos propiedades y menos escuelas que den trabajo al Profesor Jirafales.

El odio a los ricos y a la riqueza parece ser parte del ADN latinoamericano y contribuye enormemente al retraso de nuestros países. Constantemente nos encontramos romantizando la pobreza y recriminando la riqueza. Ojalá entendiéramos que la acumulación de la riqueza es positiva y es la única vía segura hacia la disminución de la pobreza. Esto con el fin de que en Latinoamérica, los niños como el Chavo comprendan que los animales que comen de todo se llaman omnívoros.





BECAS PREMIUM



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

MAESTRÍA EN
**GESTIÓN
EDUCATIVA**

RPC-SO-42-No.719-2018