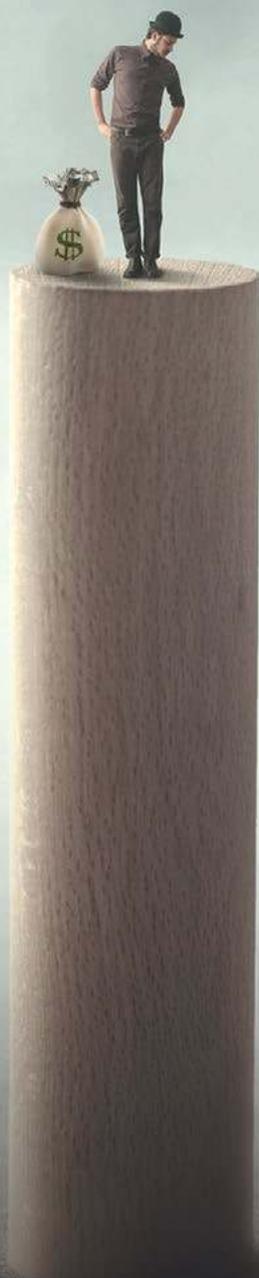


revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS



¿Quién es el culpable?



4

7 estrategias para dirigir una reorganización impulsada por una crisis
Peter Buchas, Stephen Heidari-Robinson, Suzanne Heywood y Matthias Qian

8

Cuantifique el impacto de su compañía en las personas
Caroline Rees y Robert G. Eccles



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





CERTIFICACIÓN CXDM CUSTOMER EXPERIENCE DESIGN & MANAGEMENT

Duración: 21 horas

Fecha de inicio: Noviembre 2020

Modalidad: 100% virtual

Expositor:



Rodrigo Fernández de Paredes 

- CEO de XCustomer360.
- Creador de la Certificación CXDM y del CX Software XCustomer360.



7 estrategias para dirigir una reorganización impulsada por una crisis

Peter Buchas, Stephen Heidari-Robinson, Suzanne Heywood y Matthias Qian

Distribuido por: The New York Times Syndicate

La pandemia del COVID-19 ha obligado a incontables compañías a reorganizarse a un ritmo acelerado. Para entender qué es lo que hace que una reorganización forzada por la crisis fracase o tenga éxito, recurrimos a nuestros 15 años de experiencia aconsejando a compañías acerca del cambio organizacional, así como a una base de datos compilada por Quartz Associates y Harvard Business Review, que documenta más de 2,500 reorganizaciones. La base de datos muestra que las reorganizaciones impulsadas por crisis tienen un beneficio neto en solo dos terceras partes de los casos; 19% de hecho dañan a la compañía y sólo un 8% logran plenamente lo que pretendían en el tiempo planeado. ¿Qué pueden hacer los líderes para incrementar sus oportunidades de éxito?

Ya sea que una reorganización esté motivada por la reducción de costos o por el crecimiento, nuestra investigación encontró siete acciones que pueden llevar a cabo las compañías para maximizar sus posibilidades

de conseguir el resultado que pretenden en el tiempo planeado y, al mismo tiempo, minimizar la disrupción:

1. MUÉVASE RÁPIDAMENTE, PERO SIEMPRE CON UN PLAN: El tiempo es fundamental. Si una reorganización impulsada por crisis dura más de 6 meses, tiene significativamente más posibilidades de fallar. Después de todo, entre más tarda, es más probable que el contexto empresarial haya cambiado (especialmente en una situación de crisis que evoluciona rápidamente), haciendo que el nuevo modelo sea irrelevante.

Por supuesto, moverse rápidamente no significa apresurarse sin un plan. Sólo un tercio de las compañías que trabajan en una reorganización impulsada por la crisis desarrollan un plan detallado; otro tercio tienen sólo un objetivo que todos necesitan alcanzar, y el último tercio no tiene un plan en lo absoluto. Los datos muestran que los últimos dos casos logran tasas de éxito mucho menores.

7 estrategias para dirigir una reorganización impulsada por una crisis

2. ANALICE SUS RECURSOS DE CAPITAL HUMANO: Las capacidades de análisis de capital humano de la vasta mayoría de las compañías no son tan sustanciales como sus capacidades de análisis financiero, lo que las lleva a sacrificar ya sea la velocidad o el rigor en su reorganización.

Sin embargo, nuestros datos sugieren que los análisis internos de benchmarking (por ejemplo, “¿Por qué mi equipo de operaciones es más eficiente en la Región X que en la Región Y?”) son clave para el éxito. El benchmarking interno permite que las compañías se muevan rápido, entiendan qué está impulsando las diferencias, repliquen mejores prácticas en otras áreas y desafíen en forma más efectiva a los detractores por medio de evidencias detalladas.

3. DEFINA OBJETIVOS DIFERENCIADOS Y CONSIDERE HACER INVERSIONES ENFOCADAS: Ahorrar un 20-30% en todos los ámbitos no siempre es la respuesta correcta – quizá algunas unidades organizacionales deberían reducirse en 50, 80 o incluso 100%, mientras que otras quizá necesiten una inversión enfocada. De hecho, las compañías que son capaces de reinvertir una porción del ahorro en sus costos para desarrollar sus capacidades internas, tienen significativamente más posibilidades de triunfar, incluso si esto implica un mayor recorte de costos en otras partes de la empresa.

Cuando trabajamos con una compañía de logística para reducir costos en su departamento de control de calidad, encontra-

mos que un costoso sistema para tener éxito de hecho empeoraba el desempeño. Decidimos cerrar ese equipo e invertir parte de los ahorros en desarrollar el equipo de coaching del departamento, que tenía un historial de éxito probado.

4. INVOLUCRE A TODO SU EQUIPO DE LÍDERES: Los datos de Quartz/HBR muestran claramente que las reorganizaciones más exitosas involucran a todo el equipo de líderes en el proceso de toma de decisiones, a menudo también con algunos aportes del personal. Nuestra experiencia nos dice que esto es porque todo el equipo de líderes tendrá que respaldar la ejecución del plan, así que cada miembro debe apoyarlo.

5. PERMITA ALGO DE FLEXIBILIDAD: En 50% de los casos, las reorganizaciones impulsadas por crisis no dan resultado debido a que los líderes se resisten a una solución ordenada centralmente. Las compañías que le dan a los líderes algo de flexibilidad para decidir cómo se implementan los cambios tienen mucho mayores probabilidades de éxito.

Por ejemplo, cuando reorganizamos una división de una compañía de petróleo y gas, acordamos que, si una unidad geográfica de negocio estaba debajo de un cierto nivel de ingresos y/o actividad, no necesitaría hacer todos los cambios que esperábamos de las unidades más grandes, sino que podría adap-

Las capacidades de análisis de capital humano de la vasta mayoría de las compañías no son tan sustanciales como sus capacidades de análisis financiero, lo que las lleva a sacrificar ya sea la velocidad o el rigor en su reorganización.

Desafortunadamente, los datos muestran que este enfoque no es muy común. Por el contrario, a menudo las reorganizaciones impulsadas por crisis son diseñadas únicamente por el líder y algunos de sus colegas de mayor confianza. Esto es incluso peor que cuando decide un solo dictador, porque los ejecutivos que se sienten excluidos del círculo de liderazgo tienen más probabilidades de resistirse al cambio más adelante.

tar el diseño de la reorganización para ajustarse a circunstancias específicas. En lugar de decidir cada detalle de antemano, priorice el diseñar límites de lo que es aceptable, objetivos para los costos y un proceso para que los líderes locales complementen los detalles. Resulta que esto es mucho más rápido y tiene más posibilidades de llevar a un resultado funcional.

7 estrategias para dirigir una reorganización impulsada por una crisis

En lugar de decidir cada detalle de antemano, priorice el diseñar límites de lo que es aceptable, objetivos para los costos y un proceso para que los líderes locales complementen los detalles. Resulta que esto es mucho más rápido y tiene más posibilidades de llevar a un resultado funcional.

6. COMUNIQUE LOS CAMBIOS TAN RÁPIDA - Y HUMANAMENTE - COMO SEA POSIBLE:

En las reorganizaciones cotidianas, la comunicación cara a cara tiene una mucho mayor correlación con el éxito que la comunicación por correo electrónico. Sin embargo, en las reorganizaciones impulsadas por crisis la comunicación electrónica tiene posibilidades mucho mayores de correlacionarse con el éxito — probablemente porque, en una situación que avanza con rapidez, los empleados preferirían recibir noticias rápidamente en lugar de quedarse a oscuras.

Lo más importante es que los líderes recuerden que las reorganizaciones no sólo son cosa de números — también se tratan acerca de las personas. Amigos y colegas perderán su trabajo. Usted tiene el deber de tratar a cada individuo en forma justa y compasiva. Es poco probable que los despidos masivos e impersonales, sin advertencia previa y por medio de una videoconferencia, le ganen elogios.

Un mejor enfoque consiste en decirle a todos los empleados qué está sucediendo y por qué, y entonces hacer que los

gerentes o el personal de RH que conoce a las personas afectadas hable directamente con ellas. Incluso cuando las cosas suceden rápidamente, los empleados necesitan entender por qué, cuándo y cómo sucederán los cambios.

7. CREE UN CICLO DE RETROALIMENTACIÓN POSITIVA:

Nancy McKinstry, la CEO de Wolters Kluwer, nos dijo: “Es poco realista esperar que la nueva organización funcione perfectamente desde el inicio. Usted tiene que vivir con ello, digerirlo, y corregir rápidamente el curso cuando encuentre problemas.” Las reorganizaciones impulsadas por crisis que tienen mecanismos formales de retroalimentación (un sistema para que los gerentes escalen los problemas, encuestas para el personal o una revisión formal realizada de 3 a 6 meses después de completar la reorganización) tienen mucho mayores probabilidades de éxito, mientras que las reorganizaciones sin procesos claros muestran más posibilidades de fracasar.

Curiosamente, aunque las reorganizaciones impulsadas por crecimiento se benefician en forma consistente cuan-

do encuestan a los empleados acerca de los problemas con la implementación, nuestras investigaciones sugieren que este enfoque es menos efectivo para las reorganizaciones por reducción de costos. Esto pudiera ser porque el reducir costos es algo que divide, así que el personal podría requerir más tiempo para abrazar los cambios. Aun así, las compañías que han completado una reorganización para reducir costos no deberían omitir otros mecanismos formales para evaluar el desempeño organizacional después del lanzamiento.

Nunca es fácil lograr un cambio organizacional durante una crisis, y el COVID-19 plantea desafíos sin precedentes. Sin embargo, armado con los siete lineamientos arriba enlistados, usted tiene muchas más oportunidades de triunfar.

Peter Buchas es director general de Quartz Efficiency Driver. Stephen Heidari-Robinson es director general de Quartz Associates, académico visitante en Oxford University y coautor de “Reorg — How to Get It Right” y “10 Must Reads — Managing in a Downturn.” Suzanne Heywood es presidenta de Quartz Associates, directora general de Exor, presidenta y CEO en funciones de CNHI y coautora de “Reorg — How to Get It Right” and “10 Must Reads — Managing in a Downturn.” Matthias Qian es asociado en Quartz y académico en Oxford University.



Instructores:



Paolo
Comanducci



María Cristina
Redondo Natella



Riccardo
Guastini



Giovanni
Battista Ratti



Andrej
Kristan



Pierluigi
Chiassoni



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI GENOVA**

Cuantifique el impacto de su compañía en las personas

Caroline Rees y Robert G. Eccles

Distribuido por: The New York Times Syndicate



La pandemia del COVID-19 ha puesto bajo la luz los trascendentales efectos que los negocios tienen en las personas vulnerables dentro de las fuerzas laborales y comunidades alrededor del mundo, poniendo el imperativo de enfrentar las disparidades al mismo nivel político que el cambio climático. ¿Qué significará esto en la práctica?

Ya hay esfuerzos en marcha para desarrollar un sistema coherente y unificado de reportes que permita que los inversionistas y otras partes interesadas evalúen el impacto de una compañía en el medio ambiente. Estos esfuerzos son valiosos: Necesitamos menos competencia y opciones en cuanto a lo que las compañías reportan respecto a su impacto en el mundo, y mayor claridad y consistencia para que tanto los directivos como

los inversionistas puedan tomar mejores decisiones. Sin embargo – y este matiz importa – debemos equilibrar el entusiasmo de esta ambición con la atención a una realidad importante: Cuando se trata de medir los efectos que las operaciones de las compañías provocan en las personas, ha existido mucho menos escrutinio, estandarización e innovación.

En 2018, Shift, una organización sin fines de lucro dedicada a promover los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas que una de nosotros (Caroline) cofundó en 2011, revisó los indicadores y mediciones sociales en los reportes de casi 500 compañías y en 8 importantes rankings y referencias medioambientales, sociales y de gobernanza. Lo que encontramos fue revelador:

Cuantifique el impacto de su compañía en las personas

En algunas situaciones, un elevado número de quejas puede ser una buena señal de que las personas se sienten cómodas planteando sus preocupaciones, mientras que un bajo número podría señalar una falta de confianza en la disposición de los líderes para atender los casos, en lugar de indicar que no existen problemas.

Aproximadamente un 70% de los indicadores estaban basados en palabras en documentos, actividades declaradas y sus resultados de corto plazo. Por ejemplo, observaban si ciertos derechos humanos estaban mencionados en las políticas, el número de evaluaciones de impacto completadas y el número de quejas recibidas.

Todo esto puede ser útil para los directivos que buscan generar conciencia de los temas y construir buenas prácticas dentro de una compañía. Más aun, la ausencia de políticas relacionadas a los derechos humanos y a los mecanismos de atención de quejas pueden ser el indicador de una compañía que no está reconociendo y atendiendo sus riesgos hacia las personas. Sin embargo, la presencia de estas cosas no revela si es que una empresa está manejando dichos riesgos en forma efectiva.

La investigación ha mostrado las deficiencias de recurrir a los datos de las auditorías sociales como una medición

del progreso en cuanto a las realidades cotidianas de los trabajadores vulnerables. Más aun, ciertas mediciones pueden confundir. En algunas situaciones, un elevado número de quejas puede ser una buena señal de que las personas se sienten cómodas planteando sus preocupaciones, mientras que un bajo número podría señalar una falta de confianza en la disposición de los líderes para atender los casos, en lugar de indicar que no existen problemas.

El otro 30% de los indicadores que revisamos estaban relacionados con resultados para las personas, lo que pudiera parecer una proporción prometedora. Un mayor escrutinio mostró que ese segmento estaba dominado por datos bien establecidos acerca de la salud, la seguridad y la diversidad. Ambos son importantes reflejos del impacto de una compañía en el bienestar de su fuerza laboral. Sin embargo, dichos indicadores suelen estar estrechamente enfocados en el personal y no ofrecen una comprensión más amplia de cómo un

negocio podría afectar a las personas dentro y más allá de la plantilla laboral.

Mientras nos movemos hacia la importante tarea de construir un sistema coherente de reportes corporativos que analice los efectos que tienen los negocios en las personas y en el planeta, no debemos confundir la disponibilidad de mediciones con su capacidad de brindar perspectivas. En lugar de ello, necesitamos un enfoque tripartito que capture lo que funciona, descarte lo que no y se atreva a pensar en forma diferente acerca cómo atender las brechas.

Primero, podemos y deberíamos reconocer las mediciones que han probado ser buenos indicadores de cómo las compañías tratan a las personas. Incluso si no son perfectos, pueden ayudar a los directivos, inversionistas y otras personas a evaluar qué tan bien una empresa está integrando en sus estructuras el respeto hacia los seres humanos. Además de ciertos datos en cuanto a la salud, seguridad y diversidad de la fuerza de trabajo, los ejemplos incluyen mediciones de la libertad de asociación, proporciones del personal que tienen base en lugar de trabajar con contratos temporales o con límite de horas, y las proporciones entre el salario del CEO y el del empleado promedio, al igual que los datos sobre brechas salariales por raza o género.

Segundo, deberíamos poner atención a los indicadores que muestran si es que el modelo de negocio, gobernanza y li-

Cuantifique el impacto de su compañía en las personas

derazgo de una compañía están diseñados para funcionar en una forma respetuosa con los derechos humanos de las personas. Cuando los riesgos para las personas están integrados en un modelo de negocio, es probable que las personas salgan lastimadas – una y otra vez. Similarmente, cuando las acciones de la junta directiva y los líderes de una compañía no están dirigidas a fomentar una cultura que trate a las personas con respeto, es predecible que los trabajadores, comunidades o consumidores vulnerables sufran consecuencias negativas.

Shift ahora está sometiendo a pruebas de estrés una serie de focos rojos para los modelos de negocio y los indicadores de liderazgo y gobernanza que apuntan a si es que la cultura de una compañía está fomentando el respeto hacia las personas dentro y fuera de la fuerza de trabajo. Los hemos desarrollado durante dos años de consulta con negocios, inversionistas, líderes de la sociedad civil y otros expertos. Indicadores como estos deberían ser una valiosa adición a las disposiciones enfocadas en seres humanos dentro del sistema corporativo de contabilidad y reporte.

Tercero, cuando se trata de aquellas áreas donde se sabe que los indicadores actuales son inadecuados, no deberíamos asumir que “algo es mejor que nada”. Por ejemplo, medir qué porcentaje de una cadena de suministro está en riesgo de trabajo infantil o forzado ofrece poca información acerca de si las acciones o decisiones de la compa-

ñaía están influyendo en los resultados para las personas afectadas, y cómo lo hacen. Esos números tampoco permiten comparaciones entre compañías, ya que carecen de significado sin su contexto. Más aun, mediciones inadecuadas pueden generar incentivos perversos para no encontrar problemas o no etiquetar-

Debemos atrevernos a crear el espacio para aprender lo que es verdaderamente efectivo para mejorar las vidas de las personas.

los en términos que requieran el darlos a conocer. Esto socava los comportamientos que necesitamos incentivar si es que hemos de lograr avances.

Debemos atrevernos a crear el espacio para aprender lo que es verdaderamente efectivo para mejorar las vidas de las personas. Un sistema de reportes coherente podría promover criterios claros y robustos para que las compañías desarrollen objetivos e indicadores que se ajusten a sus realidades operativas. Dichos objetivos deberían tener metas de tiempo, estar vinculados a la mejoría de resultados específicos para las personas

afectadas por la empresa, tener la capacidad de ser evaluados con base en evidencias y estar informados con base en aportes de todas las partes interesadas.

Conforme las compañías reportan a partir de sus objetivos, basadas en evidencia clara, los accionistas, empleados, organizaciones sin fines de lucro y otras partes interesadas pueden evaluar el progreso anual. Los inversionistas estarán mejor posicionados para identificar y recompensar a las compañías que estén realizando acciones significativas. Además, será posible comparar las trayectorias de las compañías sin pretender que sus contextos operativos son los mismos.

Cuando se trata de los efectos de las empresas sobre las personas y el mundo, necesitamos nuevos pensamientos y enfoques. Movámonos rápido – el tiempo está presionando y esta oportunidad no se repetirá. Sin embargo, también avancemos con sabiduría, tomando en cuenta los errores del pasado, de forma que podamos construir sistemas que estén a la altura de la tarea de revertir las insostenibles desigualdades de la actualidad.

Caroline Rees es presidenta y cofundadora de Shift. Robert G. Eccles es profesor visitante de prácticas directivas en Saïd Business School, Oxford University y consejero senior del Boston Consulting Group.



PROGRAMA DE MAESTRÍAS INTEGRADAS C-SUITE

Maestrías de Marketing Integradas al CMO

Marketing Digital

Maestrías de la Información Integradas al CIO

Inteligencia de Negocios y Ciencias de Datos

Maestrías Administrativas Integradas al CCO

Gestión Estratégica de la
Comunicación Organizacional

Maestrías Financieras Integradas al CFO

Gestión Financiera y Riesgo
Banca y Gestión de Mercados Financieros
Seguros y Gestión de Siniestros

Maestrías en Dirección Integradas al CEO

Gestión de la Innovación
Negocios Digitales y Tecnologías Disruptivas
Management Estratégico

Maestrías Operativas Integradas al COO

Gestión de Calidad
Comercio Electrónico y Logística
Sostenibilidad Empresarial
Gestión y Operación de la Cadena de Suministro



Conoce más sobre
ESAI y nuestros
programas

Información y Reserva de cupos:

☎ (04) 500 0950 - EXT 1299, 1202, 1274, 1220, 1201, 1158

@esai@uees.edu.ec 📍 Km. 2 ½ vía Puntilla - Samborondón

Sendero tenebroso



Alberto Dahik

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



El recientemente lanzado libro con el título de Estallido, cuyos autores son importantes líderes de la Conaie, es realmente revelador porque quita cualquier velo pacifista o democrático con los cuales ingenuamente quieran recubrirse.

Sendero tenebroso

La apología que se hace del caos y la destrucción de octubre de 2019, y la forma en la cual se presentan los hechos, nos hace ver con claridad que para quienes lo escribieron y todos aquellos que los siguen, la violencia está totalmente justificada. Todas las fotos son de héroes luchando por la libertad, y fuerza pública “reprimiendo”. No hay una foto de la destrucción de la capital, ni del incendio a la contraloría, ni de lo hecho a la infraestructura del país, hechos de paso que siguen en la impunidad.

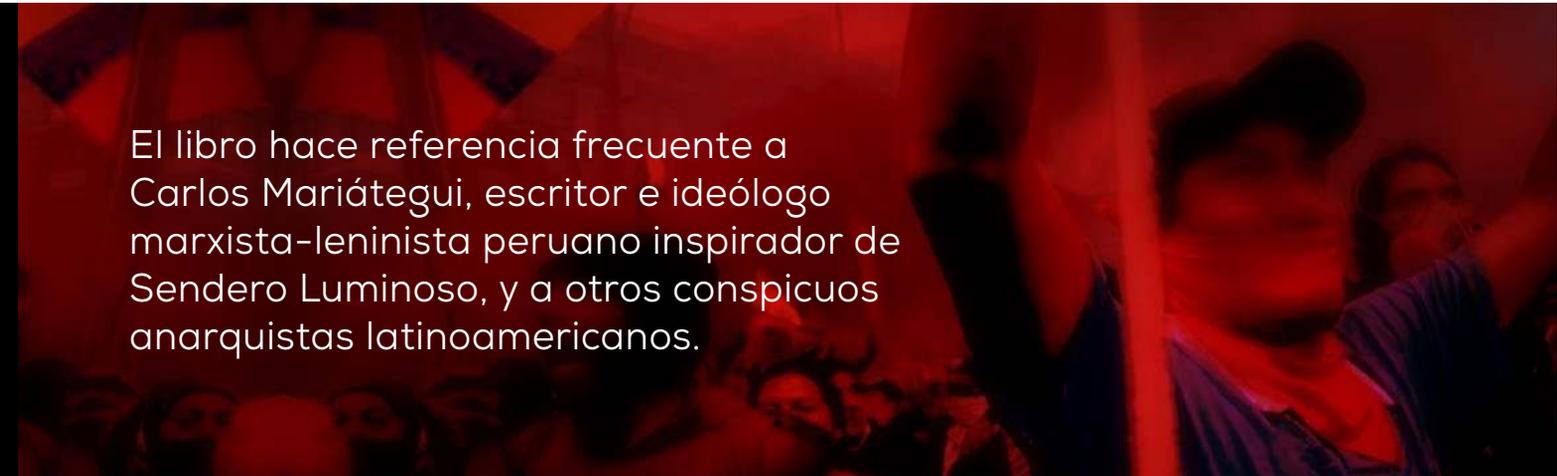
El libro hace referencia frecuente a Carlos Mariátegui, escritor e ideólogo marxista-leninista peruano inspirador de Sendero Luminoso, y a otros conspicuos

único instrumento válido para destruir al sistema que ellos llaman capitalista-opresor.

En otras palabras, no podemos esperar de este sector una voluntad democrática, ni apego a la ley. No podemos esperar respeto a la propiedad privada, ni a la autoridad legítimamente constituida. Podemos esperar una revolución armada, para instaurar un “comunismo indoamericano”, cualquiera sea finalmente el significado de tan inusual concepto. Baste decir que el libro pondera la frase de un dirigente ecuatoriano de la costa, la cual cito textualmente: “Aquí existen dos bandos, los que están con el hacendado y los ricos, y los que estamos con

Este lanzamiento, y la consecuente revelación de la verdadera naturaleza de los líderes que lo escribieron, coexiste con hechos políticos y situaciones institucionales de gran preocupación.

Por un lado, el candidato de la FaRC, familia revolución ciudadana, se ha proclamado también seguidor de Mariátegui. Es decir, un ADN compartido con líderes de la Conaie, que nos puede llevar perfectamente a pensar que en las elecciones del 2021 pueden estar separados, pero que en el Gobierno a partir del 2021, si la equivocación nacional es tan grande, podría haber un gobierno en el cual en el congreso se unan fuerzas que creen en la revolución armada y la



El libro hace referencia frecuente a Carlos Mariátegui, escritor e ideólogo marxista-leninista peruano inspirador de Sendero Luminoso, y a otros conspicuos anarquistas latinoamericanos.

anarquistas latinoamericanos. No cabe duda entonces que la Conaie, o por lo menos un importante sector de esa organización, está tomado por una ideología que promueve la subversión como el

Dios”. Es decir, ya se asemejan al Jihad islámico, en el cual Dios pide la guerra contra quienes no creen en la fe islámica. Para nuestros nuevos fanáticos criollos, si se está con ellos se está con Dios.

lucha de clases como único instrumento del verdadero cambio social. Grave, gravísima coincidencia histórica, sobre la cual los ecuatorianos debemos estar muy vigilantes, para que la Asamblea sea

Sendero tenebroso

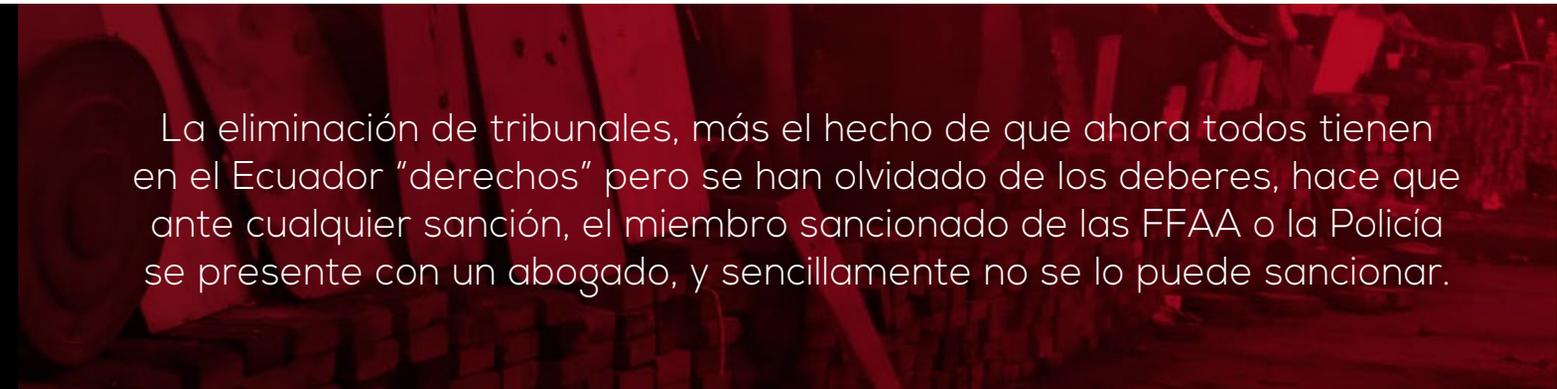
constituida por personas que crean en la democracia, la vigencia de la ley, de la propiedad privada y de las libertades individuales y colectivas, y no en la única avenida de una revolución armada.

Pero no solamente este hecho político, o esta perspectiva posible nos deben preocupar, sino también el daño acumulado de más de una década de destrucción de las FF. AA. y de la Policía Nacional.

pero se han olvidado de los deberes, hace que ante cualquier sanción, el miembro sancionado de las FFAA o la Policía se presente con un abogado, y sencillamente no se lo puede sancionar. De hecho, en las inmediaciones de los destacamentos hay letreros: “Si usted tiene un problema, contrátenos”. Abogados ofreciendo sus servicios para evitar que cualquier miembro de la Policía o las FF. AA. sean disciplinados por sus superiores.

“bien gracias”, y no los ha tratado en más de dos años.

El daño que el capítulo ecuatoriano del socialismo del siglo XXI le hizo a esta república no se resolverá en 10 años, sino que a lo mejor en ese tiempo lo alcanzaremos a entender. El daño a la disciplina y a la moral de las dos instituciones fue terrible. Los ascensos eran por compadrazgo y sometimiento al



La eliminación de tribunales, más el hecho de que ahora todos tienen en el Ecuador “derechos” pero se han olvidado de los deberes, hace que ante cualquier sanción, el miembro sancionado de las FFAA o la Policía se presente con un abogado, y sencillamente no se lo puede sancionar.

La Constitución garantista de Montecristi, que debe ser extirpada de la vida nacional como un cáncer, eliminó todo tribunal militar o policial en los cuales se podían juzgar las infracciones y violaciones a los reglamentos y a la disciplina, asunto vital en las dos instituciones uniformadas y armadas del país.

Antes, era normal que los consejos de disciplina sancionaran a quienes así lo merecían. Hoy eso no existe. La eliminación de tribunales, más el hecho de que ahora todos tienen en el Ecuador “derechos”

No solamente este elemento “legal” conforma la gravedad de la situación de estas instituciones. También el manoseo por parte de la FaRC de los programas de formación, y la falta de enseñar doctrina policial y militar como es debido, conforman entonces un cuadro de enorme preocupación sobre la realidad actual de estas dos queridas y fundamentales instituciones para la patria.

Y mientras las FF. AA. y la Policía han presentado proyectos para resolver estas barbaridades legales, la Asamblea

poder político, no necesariamente por méritos. Esto, más todo lo anterior, nos deja con enorme preocupación, si esta sedición que se ha autodevelado en el libro Estallido pacta con la FaRC, y terminan con una mayoría en la cual el camino de la violencia y del terror nos llevarán no a un “sendero luminoso” sino a un “sendero tenebroso”.



ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

EDUCACIÓN EJECUTIVA

DIPLOMADOS NACIONALES

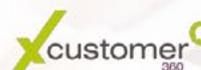
- 🕒 Duración: 03 - 05 meses
- 💰 Financiamiento sin intereses
- 📖 Aprendizaje Intensivo
- 🕒 Horarios Ejecutivos y /o Intensivos

DIPLOMADOS INTERNACIONALES

- 📖 Doble Titulación
- 🕒 Duración: 03 - 05 meses
- 📖 Desarrollo de habilidades de gestión
- 🕒 Horarios Ejecutivos
- 💰 Financiamiento sin intereses

CERTIFICACIONES INTERNACIONALES

- 📖 Doble Certificación
- 🕒 Duración: 03 - 06 meses
- 💰 Financiamiento sin intereses
- 🕒 Horarios Ejecutivos y /o Intensivos





¿Quién es el culpable?



Marena Sáenz de Viteri

Alumini MBA cohorte 2016

Los estragos causados por el coronavirus han exacerbado una vez más el señalamiento público hacia el capitalismo. Activistas de toda índole plasman sus pensamientos en tweets enfatizando que la desigualdad, la avaricia y el egoísmo del libre mercado, son los verdaderos responsables de la decadencia socioeconómica y medioambiental que estamos viviendo. Pero, ¿hasta qué punto es cierto que el capitalismo nos ha conducido a esta nueva realidad? Vale la pena reflexionar acerca de este tipo de ideas que resuenan tan a diario en nuestras vidas, pero no deberíamos aceptarlas como ciertas.

¿Quién es el culpable?

Lo más alarmante es que parte de la millonaria cantidad de dinero gastado (costo oportunidad), pudo haber sido invertido en programas directamente focalizados a los sectores más vulnerables.

CAPITALISMO Y DESIGUALDAD

La desigualdad se ha convertido en el discurso favorito de la izquierda en la última década. La atribuyen a medidas capitalistas que según ellos hacen más pobres a los pobres y más ricos a los más ricos. En primer lugar, hay que entender la diferencia entre la desigualdad creada por el libre mercado y la que es creada por los gobiernos.

La primera es consecuencia de un sistema en el que los oferentes que mejor satisfacen al consumidor son los que generan más riqueza, siendo el consumidor el juez supremo que decide qué, cuánto y a quién comprarle; premian-do la eficiencia o castigando la ineficiencia. Es entonces en este escenario de libre mercado, que como resultado natural de competencia habrá un grupo de personas que se enriquezcan más rápido que otras. Evidentemente esto genera desigualdad. Empresarios como Steve Jobs, Jeff Bezos o Bill Gates se enriquecieron de manera exorbitante a cambio de entregar bienestar a quienes consumen sus productos.

Incluso cuando la única intención de los empresarios fuera el beneficio propio, los más pobres y la sociedad en general se benefician con más empleo y mayor acceso a productos con precios competitivos en tecnología, alimentación, vestimenta, etc....definitivamente no es lo mismo ser pobre en Estados Unidos que en Cuba.

Ahora bien, hablemos del otro tipo de desigualdad. Cuando se implementan políticas intervencionistas en “pro” de los más pobres, la mayoría de las veces ocurre lo opuesto a lo deseado. Un ejemplo claro de ello es el histórico subsidio a los combustibles del que Ecuador gozaba desde los años 70 hasta hace unos pocos meses atrás. Según el Ministerio de Finanzas, dicho subsidio le ha costado al país un total de \$54.269 millones desde el 2005 hasta 2018, cifra que alcanza prácticamente el total de la deuda externa actual.

En una investigación realizada por el BID en 2018, se menciona que en la región de América Latina y Caribe, por cada \$14 que los gobiernos gastan

en subsidios a la gasolina y el diésel, solo \$1 acaba beneficiando a hogares de bajos recursos. Esta es la desigualdad perjudicial promovida por manipulación política. Lo más alarmante es que parte de la millonaria cantidad de dinero gastado (costo oportunidad), pudo haber sido invertido en programas directamente focalizados a los sectores más vulnerables. Sin embargo, en octubre del año pasado, grupos de poder políticos y civiles, demostrando más odio que civismo, protestaban violentamente en defensa de un subsidio que jamás priorizó a los menos privilegiados.

Empresarios como Steve Jobs, Jeff Bezos o Bill Gates se enriquecieron de manera exorbitante a cambio de entregar bienestar a quienes consumen sus productos.

El problema real no es la desigualdad consecuente del libre mercado, sino la desigualdad y pobreza que generan los gobiernos. Mientras la sociedad en general tenga un alto nivel de vida no me debería importar cuán desiguales son mis ingresos con respec-

¿Quién es el culpable?

to al de mi vecino. Lo que sí debería preocuparme es que se quiera crear una igualdad ficticia desviando gradualmente la riqueza de quienes la producen, para así empobrecerlos y hacernos a todos igualmente pobres. Como prueba irrefutable solo falta ver el resultado desastroso que estas doctrinas han tenido en Venezuela, Cuba y Argentina.

CONSUMO Y MEDIOAMBIENTE

El consumo es parte intrínseca del ser humano. No podemos vivir un día sin consumir desde lo más básico como el aire que respiramos, hasta los bienes más suntuarios como ropa de diseñador. Si bien el capitalismo hace posible que haya un mayor acceso al consumo de una gran variedad de productos, también es cierto que en los países más libres es donde se tiene más opciones para adquirir bienes amigables con el medioambiente. Los países con más libertad económica son los que más innovan en tecnologías que protegen el entorno natural.

Irónicamente, las naciones más socialistas son las que invierten gran parte de sus presupuestos en la extracción de combustibles fósiles y minerías, dañando así el ecosistema que tanto dicen defender entre sus derechos del buen vivir. Aún hay un largo camino por recorrer en el desarrollo de opciones de energía limpia, pero esto solo se puede dar en un sistema donde se respete e incentive el intelecto priva-

ECONOMIC FREEDOM AND HUMAN DEVELOPMENT

Human Development Index Score



CATEGORY IN THE 2019 INDEX OF ECONOMIC FREEDOM

NOTE: Represented are the 176 countries that are in both the 2019 Index of Economic Freedom and the 2018 Environmental Performance Index.

SOURCES: Terry Miller, Anthony B. Kim, and James M. Roberts, 2019 Index of Economic Freedom (Washington: The Heritage Foundation, 2019), <http://www.heritage.org/index>, and Yale University, 2018 Environmental Performance Index (New Haven, CT: Yale University, 2018), <https://epi.envirocenter.yale.edu> (accessed December 5, 2018).

do. Los gobiernos de izquierda ya han demostrado ser bastante ineficientes en este aspecto.

El capitalismo no es el culpable de los males que se le atribuyen, sino las decisiones erradas que toman los gobiernos, lamentablemente apoyados por ciudadanos manipulados y desinformados. Ahora más que nunca necesitamos hacer cambios sostenibles en nuestro comportamiento de consumo y desarrollar soluciones que minimicen el impacto ambiental. Pero esto no se puede lograr restringiendo el mercado, sino

más bien dejándolo libre. Después de todo, las grandes invenciones del último siglo han surgido gracias al capitalismo y su principio básico: trabajo, ahorro e inversión.

Fuentes:

<https://www.eluniverso.com/noticias/2019/10/07/nota/7550429/gasto-subsidios-equivalen-50-pib-toda-deuda>
<https://www.iadb.org/es/noticias/bid-presenta-investigacion-sobre-como-los-subsidios-la-gasolina-afectan-los-hogares>
<https://www.heritage.org/index/pdf/2019/book/chapter4.pdf>



revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

WWW.ESAI.EDU.EC