

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Política de los EE. UU. respecto del sector camaronero ecuatoriano

5

Guía para gestionar sistemas
de IA interconectados

I. Glenn Cohen, Theodoros Evgeniou y Martin Husovec

11

Nuevos gerentes, no
necesitan saberlo todo

Carole-Ann Penney



ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

FECHA DE INICIO: 15 MARZO 2025

MAESTRÍA EN GESTIÓN FINANCIERA Y RIESGO

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-11-No.212-2020

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



**Postgrado
Universidad
Espíritu Santo**

DIPLOMADO EN **TRADE & RETAIL MARKETING**

Modalidad Virtual



UEES | Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

TMC
CONSULTORES
COMERCIALES

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.

EDITORA GENERAL
Econ. Gianna Aguirre S.

DISEÑO GRÁFICO
Ing. Herwin Rosales T.

15

Política de los EE. UU.
respecto del sector
camaronero ecuatoriano

5

Guía para gestionar sistemas
de IA interconectados

11

Nuevos gerentes, no
necesitan saberlo todo

20

La apología
del cinismo

Guía para gestionar sistemas de IA interconectados

I. Glenn Cohen, Theodoros Evgeniou y Martin Husovec

Distribuido por: The New York Times Syndicate



Un médico utiliza la IA para redactar una solicitud de autorización previa, transformando lo que podría ser un proceso tedioso y prolongado en uno eficiente. Sin embargo, si la IA de una aseguradora rechaza la solicitud basándose en criterios que el sistema del médico no contempló, el resultado son retrasos y frustración. Esta es la nueva

realidad de los ecosistemas de IA: redes interconectadas de agentes y sistemas inteligentes que colaboran, compiten o chocan entre diferentes unidades de negocio u organizaciones. Estos ecosistemas pueden ofrecer nuevas oportunidades, pero también introducir complejidades y riesgos adicionales.

Guía para gestionar sistemas de IA interconectados

Construir y gestionarlos de forma segura y responsable requiere, entre otras cosas, replantear la formación de la fuerza laboral, aprovechar la tecnología para facilitar la alineación y la coordinación, y establecer marcos de gobernanza que garanticen la confianza y la rendición de cuentas.

CAPACITACIÓN PARA OPERAR EN ECOSISTEMAS DE IA

A medida que las empresas adoptan la IA en todos los ámbitos, es cada vez más importante redoblar los esfuerzos en materia de capacitación. Por ello, los empleados deben fortalecer su capacidad no solo para trabajar con la IA, sino también para navegar y mediar en las interacciones de múltiples sistemas de IA. Además, deben ser más sensibles no sólo a la forma en que estos sistemas pueden afectar a sus propias decisiones, sino también a las de otras personas dentro o fuera de la organización.

Consideremos el ejemplo de un algoritmo utilizado en el Reino Unido para priorizar los trasplantes de hígado mediante la predicción de la supervivencia a cinco años de los pacientes con y sin trasplante. Este enfoque infravaloraba a los pacientes más jóvenes, cuyos beneficios se extienden mucho más allá de los cinco años, y los penalizaba aún más, ya que tienen más probabilidades de sobrevivir sin un trasplante.

En el sector de los servicios financieros, los resultados de un modelo (como las puntuaciones crediticias) pueden servir como datos de entrada para los sistemas



A medida que las empresas adoptan la IA en todos los ámbitos, es cada vez más importante redoblar los esfuerzos en materia de capacitación. Por ello, los empleados deben fortalecer su capacidad no solo para trabajar con la IA, sino también para navegar y mediar en las interacciones de múltiples sistemas de IA.

de IA posteriores, lo que permite que los posibles errores o sesgos de los modelos de crédito se propaguen a través de la red. Esto destaca no solo la complejidad de la gestión de los sistemas de IA individuales, sino también el desafío más amplio de los sistemas interconectados, donde las fallas iniciales pueden propagarse y posiblemente amplificar los erro-

res o desigualdades en las decisiones posteriores. Junto con el sesgo de automatización de la IA (la tendencia de los usuarios a confiar en los resultados de la IA sin cuestionarlos), los errores pueden pasar desapercibidos, especialmente en comparación con las prácticas actuales de puntuación y uso de la IA más simples.

Los abogados y estudiantes de derecho utilizan cada vez más la IA en una variedad de tareas que tradicionalmente realizaban los humanos. Sin embargo, los abogados de hoy en día a menudo carecen de orientación sobre cómo integrar estas herramientas en los flujos de trabajo o explicar a los clientes los resultados generados por la IA, especialmente cuando esos resultados son el producto del trabajo de muchos algoritmos de IA que interactúan entre sí. Los programas de capacitación deben centrarse no solo en el uso de las herramientas, sino también en la comprensión del funcionamiento conjunto de múltiples sistemas para fundamentar las decisiones.

Para abordar estas cuestiones, la capacitación debe ir más allá de los aspectos básicos del manejo de las herramientas de IA. Es necesario equipar a los empleados para evaluar críticamente los resultados de la IA, comprender cómo fluyen los datos y las decisiones a través de los sistemas de IA interconectados y tomar medidas cuando surjan conflictos. Por ejemplo, los médicos deben aprender a contrastar los resultados de los diagnósticos con los registros de los pacientes y cuestionar las recomendaciones de triaje cuando los datos parecen incompletos.

Guía para gestionar sistemas de IA interconectados

Los empleados necesitan habilidades para evaluar cómo interactúan entre sí las herramientas de IA. Por ejemplo, deben reconocer cuándo los sesgos de los datos previos se propagan a las recomendaciones posteriores o cuándo los resultados contradictorios indican un fallo en la coordinación. La capacitación también debe empoderar a los empleados para abordar estos desafíos, ya sea adaptando los flujos de trabajo, redefiniendo las interacciones de los sistemas de IA u optimizando la gestión de los datos y las cadenas de suministro de IA.

APROVECHAR LA TECNOLOGÍA PARA MEJORAR LA ALINEACIÓN

Si bien la capacitación prepara a las personas, la tecnología puede permitir que los sistemas de IA interactúen de manera efectiva y eficiente. La interoperabilidad es fundamental, pero el desafío más amplio radica en diseñar infraestructuras y procesos tecnológicos que fomenten la colaboración entre los sistemas de IA mientras se mitigan los riesgos. No se trata solo de la interoperabilidad técnica tradicional, sino también de la interdependencia de las decisiones y la alineación.

El diseño proactivo de las cadenas de suministro de datos e IA de la organización proporciona un punto de partida útil: los sistemas ascendentes alimentan las aplicaciones intermedias que adaptan esos modelos para industrias específicas, los cuales, a su vez, impulsan las herramientas descendentes para los usuarios finales. Por ejemplo, en el sector de la sa-

Si bien la capacitación prepara a las personas, la tecnología puede permitir que los sistemas de IA interactúen de manera efectiva y eficiente. La interoperabilidad es fundamental, pero el desafío más amplio radica en diseñar infraestructuras y procesos tecnológicos que fomenten la colaboración entre los sistemas de IA mientras se mitigan los riesgos.

lud, una IA ascendente agrega datos de exploraciones radiológicas globales para desarrollar un modelo de diagnóstico. Una aplicación intermedia podría personalizar este modelo para un sistema hospitalario específico, mientras que una herramienta secundaria podría permitir a los médicos priorizar los casos.

Con el tiempo, pueden surgir ecosistemas más complejos. Por ejemplo, en las operaciones de confianza y seguridad para plataformas en línea, los sistemas de IA para la detección de contenido, el análisis de opiniones y el monitoreo del comportamiento de los usuarios suelen operar de manera independiente, creando brechas o superposiciones en la toma de decisiones. Una mejor integración de estos sistemas puede proporcionar a los moderadores información en tiem-

po real, garantizando que las decisiones sean coherentes y defendibles.

Estos ejemplos muestran por qué las organizaciones deben diseñar sistemas de IA como marcos interconectados en lugar de herramientas aisladas, y empezar a pensar en sus cadenas de suministro de datos e IA desde el principio. Al adoptar tecnologías que faciliten la coordinación y las pruebas de solidez continuas, y al rediseñar procesos para alinear las interacciones de la IA, las empresas pueden aprovechar sus ecosistemas de IA en evolución no solo para crear valor, sino también para evitar la destrucción de valor debido a los posibles riesgos de la IA que pueden estar ocultos en algún punto de la cadena.

GOBERNANZA PARA ECOSISTEMAS COMPLEJOS

La escala y la complejidad de los ecosistemas emergentes de IA exigen marcos claros de gobernanza. La naturaleza interconectada de estos sistemas introduce riesgos de fallos en cascada, sesgos amplificados y brechas en la rendición de cuentas. Una gobernanza sólida debe abordar estos desafíos mientras fomenta la confianza y la adaptabilidad.

La transparencia es primordial. En los ecosistemas de IA, la rendición de cuentas suele quedar oculta por las capas de interacción. Las organizaciones deben adoptar marcos de gobernanza que puedan rastrear las decisiones a lo largo del sistema, permitiendo el análisis de las causas y la mejora continua.

Guía para gestionar sistemas de IA interconectados



La gobernanza también exige establecer ciclos de retroalimentación para monitorear y perfeccionar los ecosistemas de IA a lo largo del tiempo. En las prácticas legales, por ejemplo, las empresas pueden implementar mecanismos para identificar cuándo los resultados de diferentes sistemas producen recomendaciones contradictorias.

Empoderar a los usuarios finales es otra prioridad crítica de gobernanza. Aunque las organizaciones suelen centralizar el despliegue de la IA para mantener la consistencia, dar a los usuarios finales la flexibilidad necesaria para adaptar los sistemas de IA puede generar innovación y permitir la gestión de los riesgos desde su origen.

La gobernanza también exige establecer ciclos de retroalimentación para monitorear y perfeccionar los ecosistemas de IA a lo largo del tiempo. En las prácticas legales, por ejemplo, las empresas pueden implementar mecanismos para identificar cuándo los resultados de diferentes sistemas producen recomendaciones contradictorias. Mediante la incorporación de este tipo de prácticas de gobernanza, las empresas pueden garantizar a las partes interesadas que sus sistemas de IA son seguros y confiables. Las regulaciones recientes, como la Ley de Servicios Digitales de la UE (DSA, por sus siglas en inglés), brindan una valio-

sa orientación sobre transparencia, rendición de cuentas, capacitación de los usuarios y bucles de retroalimentación.

Por ejemplo, los proveedores de atención médica pueden implementar marcos de trazabilidad para garantizar que las decisiones de diagnóstico de la IA sean claras tanto para los pacientes como para los organismos reguladores. De manera similar, las plataformas de confianza y seguridad ya están adoptando mecanismos de auditoría que explican las decisiones de moderación de contenido y permiten a los usuarios cuestionarlas. Al aplicar estos principios, las organizaciones pueden crear ecosistemas de IA que no solo sean eficaces, sino también éticamente alineados y en los que confíen las partes interesadas.

Además, la capacitación basada en principios y procesos claros también puede permitir que los usuarios de los sistemas de IA exploren mejor y, en última instancia, aprovechen las fortalezas y debilidades de la IA, facilitando el

aprendizaje. Esto puede aumentar la precisión de la toma de decisiones y mejorar la comprensión intuitiva de los moderadores de contenido que dependen de diferentes sistemas de IA para moderar el contenido.

SEGURIDAD EN LA ERA DE LOS ECOSISTEMAS DE IA

A medida que las empresas desarrollan sus estrategias de IA y la adoptan en sus procesos y productos, los ecosistemas de IA inevitablemente se volverán cada vez más complejos, lo que exigirá nuevas prácticas, procesos y herramientas para que las personas los aprovechen mejor y con mayor seguridad. No podemos prever los nuevos tipos de riesgos que crearán las cadenas de suministro y ecosistemas de IA emergentes y complejos, por lo que las buenas prácticas de gestión de riesgos requieren una preparación adecuada y un aprendizaje continuo.

DIPLOMADO EN

MITIGACIÓN Y MERCADO VOLUNTARIO DE CARBONO: POLÍTICAS, DINÁMICAS Y PRÁCTICAS

Modalidad Híbrida



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

ESTUDIA TU MAESTRÍA EN DIRECCIÓN
DE EMPRESAS EN LA UEES Y ACCEDE A TU
DOBLE TITULACIÓN EN



centrum
PUCP ESCUELA PARA
LOS BUENOS
NEGOCIOS

ESCUELA DE NEGOCIOS #1 DE PERÚ

MBA #2 EN LATAM Y #7 EN EL MUNDO
(EDUNIVERSAL BEST MASTER & MBAS RANKING 2024)



INICIO DE CLASES: 28 DE JUNIO 2025

Nuevos gerentes, no necesitan saberlo todo

Carole-Ann Penney

Distribuido por: The New York Times Syndicate



Ls nuevos líderes a menudo sienten la presión de tener todas las respuestas. Tomemos como ejemplo a mi cliente Félix, un gerente recién ascendido. Hasta su reciente ascenso, siempre había trabajado como experto en la materia, y era responsable de uno o dos proyectos. Su fiabilidad y habilidad le valieron un puesto de liderazgo en el que ahora supervisaba múltiples proyectos y personas a la vez.

Félix me dijo que su equipo siempre recurría a él para tomar decisiones y aportar claridad. Quería estar a la altura de las circunstancias, pero no estaba seguro de cómo hacerlo cuando no conocía todos los proyectos a fondo. Cuando un miembro del equipo le hacía una pregunta, a menudo se trababa al responder y temía dar una respuesta equivocada. Como era de esperarse, su equipo notaba su energía nerviosa, y él se cul-

Nuevos gerentes, no necesitan saberlo todo



El trabajo que realiza como gerente es complejo, y el entorno en el que lo hace cambia rápidamente. La mayoría de las veces estará guiando a su equipo hacia un territorio incierto o nuevo, y no habrá un mapa que seguir. Es por eso que un gran liderazgo no se trata de saberlo todo, sino de avanzar a través de lo desconocido.

paba a sí mismo por no saber qué decir ni cómo desempeñarse mejor. Esto era incómodo para todos: tanto él como su equipo estaban tensos. Incluso, algunos miembros del equipo habían empezado a pasar por alto a Félix y acudían directamente a su director.

Como coach de líderes, la idea errónea más común sobre liderazgo que escucho

es que los líderes necesitan tener todas las respuestas. Sin embargo, eso está muy lejos de la realidad de ser gerente.

CUANDO NO TIENE LAS RESPUESTAS

El trabajo que realiza como gerente es complejo, y el entorno en el que lo hace cambia rápidamente. La mayoría de las veces estará guiando a su equipo hacia un territorio incierto o nuevo, y no habrá un mapa que seguir. Es por eso que un gran liderazgo no se trata de saberlo todo, sino de avanzar a través de lo desconocido.

Esto representa un cambio difícil para alguien como Felix, quien estaba acostumbrado a tener todas las respuestas en su anterior puesto como colaborador individual. Su nuevo rol como líder le exigía mostrarse de una manera diferente. Si bien no tenía las respuestas a todas las preguntas de su equipo, tampoco quería defraudarlos.

Entonces, ¿cómo se ve el éxito en su caso? ¿Qué dice un líder para tranquilizar a su equipo y guiarlo con éxito en esos momentos, a pesar de no tener la respuesta?

He aquí seis frases que Felix podría haber usado y que usted también puede emplear en la misma situación. Añádalas a su kit de herramientas de liderazgo:

1. “NO ESTOY SEGURO, PERO LO AVERIGUARÉ”.

Cuando no sabe la respuesta a una pregunta que le hace un miembro de su

equipo, puede temer “ser descubierto”. Pero resulta que eso no es tan malo para los líderes. Ser honesto sobre lo que no sabe demuestra su autenticidad y vulnerabilidad, y las investigaciones muestran que la confianza que su equipo tiene en usted proviene tanto de su autenticidad como de su conocimiento. Al demostrar que está bien admitir que no tiene la respuesta, está fomentando un entorno donde su equipo también se sienta cómodo siendo honesto sobre sus propias dudas y áreas en las que necesitan ayuda.

2. “VAMOS A DESCUBRIRLO JUNTOS”.

Practique lo que el psicólogo organizacional Adam Grant llama humildad confiada, es decir, el reconocimiento de que, si bien no lo sabe todo, confía en su capacidad para aprender. Los líderes deben tener confianza en que, junto con sus equipos, pueden aprovechar sus recursos y resolver los problemas juntos.

Lo importante de esta habilidad es cómo se combinan las dos partes. Imagine trabajar para un líder que es pura confianza sin humildad; probablemente parezca un arrogante que cree saberlo todo y nunca admite estar equivocado. Por otro lado, imagine trabajar para un líder que es todo humildad y nada de confianza; probablemente sea indeciso e inseguro, y se cuestione a cada paso, como Félix.

La clave está en equilibrar ambos aspectos. Ese es su trabajo como líder: no tener todas las respuestas, sino ayudar a su equipo a encontrarlas.



Los líderes efectivos son ingeniosos: puede que no sepan la respuesta, pero no les da vergüenza aceptarlo, y saben a quién recurrir para encontrarla. Esta es otra frase que puede mostrar humildad y señalar a su equipo que está bien pedir ayuda cuando sea necesario.

3. “¿EN QUÉ PUNTO SE ENCUENTRA EL PROYECTO AHORA?”

Al igual que Félix, es posible que participe en muchas más reuniones de proyectos de las que está acostumbrado. En algunos casos, es posible que no esté tan informado o involucrado directamente como cuando era un colaborador individual. permítase hacer preguntas, incluso aquellas que lo hagan parecer un novato, para comprender mejor lo que no sabe. Esto le proporcionará el contexto necesario y le dará la oportunidad de formular una respuesta reflexiva e informada.

4. “¿QUÉ OPINA USTED?”

Cuando se presiona a sí mismo para tener todas las respuestas, limita el crecimiento de su equipo. En su lugar, adopte un enfoque facilitador. Puede que no tenga la respuesta, pero puede ayudar a estructurar el proceso para encontrarla haciendo preguntas importantes que ayuden a definir claramente el problema y las posibles soluciones. Esto también le da a su equipo la oportunidad de aportar su experiencia, desarrollar su propio

juicio y asumir la responsabilidad de la solución. Además, demuestra que respeta su experiencia, lo cual les ayuda a sentirse valorados y necesarios.

5. “PERMÍTAME ORGANIZAR MIS PENSAMIENTOS Y VOLVER A USTED ESTA TARDE”.

Sin duda, habrá ocasiones en las que un miembro del equipo le plantee una pregunta que solo usted, como líder del equipo, puede responder. Pero está bien tomarse un tiempo. Félix, por ejemplo, era un pensador deliberativo que necesitaba un poco de silencio para reflexionar sobre una decisión. Eso no lo convertía en un líder débil, sino en un líder reflexivo. Sólo sea claro sobre cuándo proporcionará una respuesta para no obstaculizar el trabajo del equipo.

6. “NO LO SÉ, PERO SÍ SÉ QUIÉN PUEDE AYUDARNOS”.

Los líderes efectivos son ingeniosos: puede que no sepan la respuesta, pero no les da vergüenza aceptarlo, y saben a quién recurrir para encontrarla. Esta es

otra frase que puede mostrar humildad y señalar a su equipo que está bien pedir ayuda cuando sea necesario.

Algunos gerentes evitan pedir ayuda porque les preocupa que esto sea visto como un signo de debilidad, sin embargo, ser ingenioso es un acto valiente y una parte esencial de su kit de herramientas de liderazgo. Utilizar un lenguaje seguro para pedir ayuda desde una posición de fortaleza mejora su imagen como líder reflexivo y práctico.

No es realista ni sostenible esperar tener todas las respuestas. Nadie puede saberlo todo; ese es un desafío demasiado grande. Tratar de asumir esa responsabilidad es una carga pesada y una receta para el agotamiento. En lugar de eso, permítase no saber. Con estas frases en su kit de herramientas de liderazgo, estará listo para enfrentar el momento con confianza, al mismo tiempo que abre oportunidades para generar confianza, permite que su equipo aprenda y crezca, y abre camino para soluciones reflexivas.

DIPLOMADO EN PRODUCCIÓN SOSTENIBLE MEDIANTE LA REDUCCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

Modalidad Híbrida



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

Política de los EE. UU. respecto del sector camaronero ecuatoriano



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

Dentro de las muchas cosas que debo agradecer a Dios y a la vida es la extraordinaria educación superior que pude obtener en el Canadá como estudiante de grado y en los EE. UU. como estudiante de posgrado.

Me formé con el más riguroso nivel académico, y abracé la ciencia económica con un compromiso de hacerla útil para la sociedad.



Los EE. UU. tienen una industria camaronera que es de pesca en alta mar, no de cultivo. Esa industria no puede definitivamente competir con los costos y la eficiencia que tiene la actividad de cultivo, de la cual el Ecuador es un líder mundial.

En esa ciencia económica toda la teoría y evidencia que aprendí sobre el comercio exterior demostraban las bondades del libre comercio, y los grandes costos para la sociedad cuando se producen esquemas proteccionistas que terminan aupando a empresas y sectores que no lo merecen y que terminan siendo un costo que lo paga toda la sociedad.

La política de los EE. UU. respecto del sector camaronero que se está siguiendo el día de hoy, es precisamente todo lo contrario de lo que ellos me enseñaron.

Los EE. UU. tienen una industria camaronera que es de pesca en alta mar, no de cultivo. Esa industria no puede definitivamente competir con los costos y la eficiencia que tiene la actividad de cultivo, de la cual el Ecuador es un líder mundial.

Inicialmente se trató de bloquear la entrada del camarón ecuatoriano imponiendo un arancel alto, aduciendo que nuestro país hacía dumping, es decir, que

vendía por debajo del costo. Cuando se demostró con total claridad que eso no sucede, entonces se planteó que el Ecuador “subsida” al sector camaronero.

Este sector, por la inseguridad, que en mucho tiene que ver con las bandas internacionales del narcotráfico, que a su vez tienen que ver con la demanda de drogas de los EE. UU., tiene que pagar millonarias sumas de dinero por seguridad privada, y para además evitar que le metan droga a los contenedores. Se estima que este costo puede ser entre 50 a 80 millones de dólares al año. Ese es un “antisubsidio”, pues el Estado no es capaz de garantizar la seguridad, y las empresas tienen que hacer un esfuerzo adicional con sus propios recursos.

Por un lado, los EE. UU. nos exigen que pongamos todo de nuestra parte como país, para luchar contra el narcotráfico. Quienes ingresan a esa actividad, en su gran mayoría, son personas que no tienen oportunidades de trabajo en otros

sectores. Entonces viene una actividad, de gran dinamismo, que ha logrado con esfuerzo privado y solo privado ser líder mundial, generando empleo y opciones para que entonces la gente busque un buen trabajo y no se dedique al tráfico de drogas, y el país que quiere que no haya narcotráfico nos pone barreras para que nuestro producto no ingrese. Eso no es definitivamente lo que aprendí, cuando estudié a fondo la ciencia económica en ese gran país, y cuando me explicaron hasta la saciedad como los grupos de presión y los empresarios ineficientes a través de la historia promueven el proteccionismo para defender sus intereses personales y empresariales y no el interés de toda una sociedad.

Ojalá que el embajador de los EE. UU. en el Ecuador, Arthur W. Brown, comprometido totalmente con la lucha anticorrupción en el Ecuador, y con la lucha contra el narcotráfico, haga entender a su país el grave error que comete. (O)

DIPLOMADO INTERNACIONAL EN **COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**

Modalidad Híbrida



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

9 MÓDULOS VIRTUALES.

Nuestros alumnos podrán postular, simultáneamente y con inmejorables beneficios económicos y académicos, a una doble titulación internacional (LL.M.) en Dayton School of Law y/o Temple School of Law de los Estados Unidos.



Valor preferencial por inscripción



Título en 12 meses



Crédito UEES sin intereses hasta 12 meses



Becas preferenciales

FECHA DE INAUGURACIÓN: 22 DE FEBRERO DE 2025

POSTULACIONES HASTA: 6 DE FEBRERO DE 2025

MAYOR INFORMACIÓN: [ONLINE.UEES.EDU.EC/FORMULARIOS/POSTGRADO-PRESENCIAL](https://online.uees.edu.ec/formularios/postgrado-presencial)

OPCIÓN DE DOBLE TITULACIÓN EN USA



University of Dayton
School of Law



ESCUELA
DE POSTGRADO
EN DERECHO

**IMPULSAMOS Y FORMAMOS EN
CULTURA DE LA LEGALIDAD**

FECHA DE INAUGURACIÓN: 22 MARZO 2025

**MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA
CLÍNICA
CON MENCIÓN
PSICOTERAPIA**

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-10-No.157-2022

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



**Postgrado
Universidad
Espíritu Santo**

La apología del cinismo



Alberto Dahik

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

En el acto más vergonzoso que se haya conocido en la historia política de Venezuela, y también de América Latina, un tirano despreciable, apoyado por una estructura militar y civil corrupta a su alrededor, y cubierto por regímenes antidemocráticos tanto del continente como del resto del mundo, asumió el poder en Venezuela.

Pocas veces el mundo ha visto una página tan bochornosa, un descaro tan grande y una burla tan despreciable a la voluntad popular y a lo que es una elección democrática.





También cabe una reflexión final: el crucial rol que juegan finalmente las fuerzas armadas. Por algo estos tiranos hablan de “fuerzas armadas bolivarianas”, “Fuerzas armadas sandinistas” o las “fuerzas armadas de la revolución”.

La pregunta que surge es: ¿qué se puede hacer? Existe una asimetría impresionante entre los tiranos de la izquierda, y las dictaduras que dirigen, y aquellos catalogados de “derecha o reaccionarios”.

Las inaceptables dictaduras del cono sur, todas terminaron entregando el poder por vía electoral. Aceptaron los resultados, se fueron y luego recibieron muchos de sus líderes el peso de la justicia.

En el Ecuador, las dos últimas dictaduras no fueron destituidas por otro dictador u otro golpe de Estado, sino por procesos que derivaron en una asamblea constituyente en los años 60 y por una elección democrática en los años 70 del siglo pasado.

Igual cosa sucedió en el Brasil con sus dictaduras. Pero estas dictaduras marxistas, socialistas del siglo XXI, sencillamente no se van. Ahí estaban los presidentes de Cuba y Nicaragua, añadiendo

cinismo y putrefacción a ese cambio de mando. Nadie ha podido sacarlos, no hay manera de que en esos países, al igual que en Venezuela, entreguen el poder.

Sería entonces legítimo o no prohibir en una verdadera democracia que quienes han apoyado, aplaudido y hasta idealizado a estos regímenes no puedan participar en otros países como candidatos, porque no sabemos si al llegar al poder, sencillamente no lo dejen nunca.

La página actual de Venezuela nos deja, al igual que la cubana y la de Nicaragua, una macabra conclusión: solo se podrá salir de esas tiranías con gran derramamiento de sangre, con una guerra civil, con una confrontación entre los ciudadanos, entre aquellos que aman la democracia y aquellos que la pisotean.

También cabe una reflexión final: el crucial rol que juegan finalmente las fuerzas armadas. Por algo estos tiranos hablan de

“fuerzas armadas bolivarianas”, “Fuerzas armadas sandinistas” o las “fuerzas armadas de la revolución”.

Cuando las Fuerzas Armadas son parte de un proyecto político, se ha sepultado entonces a la democracia, porque finalmente, quienes tienen las armas sostendrán al tirano, como ha sucedido ante los ojos de todo el planeta en Venezuela.

El tirano está lleno de miseria, pero aquellos que han recibido las armas para proteger al pueblo, y las instituciones democráticas, no se quedan atrás en ese país.

Nos solidarizamos todos con el pueblo de Venezuela, y volvemos los ojos hacia adentro, para entender que quien es amigo de Nicolás Maduro, de Miguel Díaz-Canel y de Daniel Ortega no puede ser amigo del Ecuador, pues es finalmente un amigo de la tiranía, el abuso, la corrupción y la degradación más grande del ejercicio de la política.

FECHA DE INAUGURACIÓN: 15 MARZO 2025

MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-25-No.619-2021

TÍTULO UEES VÁLIDO EN



**ESTADOS
UNIDOS**

*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



**Postgrado
Universidad
Espíritu Santo**



revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

WWW.ESAI.EDU.EC