

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Un error imperdonable

5

"El trabajo del gerente",
50 años después

Adi Ignatius

11

Cuando la IA ocupa un puesto
en la junta directiva

Christian Stadler y Martin Reeves



ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

FECHA DE INAUGURACIÓN: 31 DE MAYO 2025



MAESTRÍA EN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y CIENCIA DE DATOS

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-12-No.233-2020

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo



ESCUELA
DE POSTGRADO
EN DERECHO

IMPULSAMOS Y FORMAMOS EN CULTURA DE LA LEGALIDAD

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

CLASES VIRTUALES

100 % EN VIVO Y DETERMINADAS PRESENCIALES

POSTULACIONES HASTA: 17 DE MARZO DE 2025

FECHA DE INAUGURACIÓN: 5 DE ABRIL DE 2025

OPCIONES DE TITULACIÓN INTERNACIONAL



ESTADOS UNIDOS:



University of Dayton
School of Law



Temple
University
Beasley School of Law

MOVILIDAD ESTUDIANTIL CON



Universidad del Desarrollo

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.

16

Un error imperdonable

5

"El trabajo del gerente",
50 años después

11

Cuando la IA ocupa un puesto
en la junta directiva

21

La guerra de Trump

"El trabajo del gerente", 50 años después

Adi Ignatius

Distribuido por: The New York Times Syndicate



Este año se cumple el 50 aniversario del clásico artículo de Henry Mintzberg, "The Manager's Job: Folklore and Fact".

Mucho ha cambiado en las últimas cinco décadas, por lo que decidimos reconectar con Mintzberg, quien a sus 85 años sigue activo en el campo desde su puesto en la facultad de la Universidad McGill en Montreal, para conocer su opinión sobre el estado actual de la gestión.

Mintzberg identifica cuatro formas organizacionales fundamentales: la organización personal, la organización programada, la organización profesional y la organización de proyectos

USTED HA ESCRITO MUCHOS ARTÍCULOS Y LIBROS CANÓNICOS EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN. ¿CÓMO RESUMIRÍA SU CONTRIBUCIÓN AL CAMPO?

Creo que lo que mejor hago es replantear las cosas. Reformulé la estrategia para ayudar a las personas a verla más como un proceso de aprendizaje que de planificación. He replanteado la noción de cómo capacitar mejor a los gerentes, no mediante estudios de caso, sino a través del aprendizaje social en aulas donde los gerentes pueden compartir sus experiencias. Y con el artículo que escribí para HBR hace 50 años, traté de reformular nuestra concepción del trabajo gerencial.

SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, VEO QUE RECIENTEMENTE ACTUALIZÓ EL LIBRO QUE ESCRIBÍ SOBRE EL TEMA ("UNDERSTANDING ORGANIZATIONS"). ¿QUÉ LE LLEVÓ A QUERER REVISARLO?

La necesidad nunca ha sido mayor. Vivimos en un mundo dominado por las

organizaciones. Y, sin embargo, muchas personas, a veces incluso quienes dirigen esas organizaciones, no las entienden completamente. Un académico se ha referido a los hospitales como "fábricas enfocadas". ¿Quién quiere que su bebé nazca en una fábrica enfocada? Esta confusión tiene consecuencias reales.

EXPLIQUE MÁS SOBRE ESA CONFUSIÓN. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS?

Muchas personas agrupan a todas las organizaciones como si fueran iguales, asumiendo que una sola fórmula sirve para todas. No reconocen las diferencias fundamentales entre, por ejemplo, un McDonald's y el Hospital General de Massachusetts. No se pueden aplicar los mismos principios de gestión a ambos.

Mi trabajo identifica cuatro formas organizacionales fundamentales: la organización personal, como una startup emprendedora; la organización programada, como McDonald's con sus procesos estandarizados; la organización profesional, como un hospital, que depende de la experiencia de sus profesionales; y

la organización de proyectos, como una empresa cinematográfica o un laboratorio de investigación que se construye en torno a proyectos específicos.

EL PUNTO ES QUE NO SE PUEDE GESTIONAR EFECTIVAMENTE SI NI SIQUIERA SE ENTIENDE QUÉ TIPO DE ORGANIZACIÓN SE ESTÁ DIRIGIENDO.

¡Exactamente! Comprender la verdadera naturaleza de su organización es esencial para tomar las decisiones correctas. Es la base para todo lo demás.

SU TRABAJO ANTERIOR SUBRAYÓ LA IMPORTANCIA DE LA "ESTRATEGIA EMERGENTE", LA IDEA DE QUE LAS ESTRATEGIAS SE APRENDEN, NO SE PLANIFICAN. ¿ESE CONCEPTO SE EXTIENDE TAMBIÉN A LA ESTRUCTURA?

Absolutamente. Aprendemos la estructura, no deberíamos simplemente imponerla desde arriba. Piense en los diseñadores de parques que trazan caminos en forma de S, pero la gente camina directamente de A a B, creando sus propios senderos. El diseñador inteligente allana los caminos que la gente crea.



¿CÓMO SE DEFINE UNA BUENA GESTIÓN?

Como he intentado mostrar en mi trabajo, gestionar no es planificar, organizar o coordinar, (estas no son más que palabras para controlar). Es "caos calculado y desorden controlado"

La reestructuración debería seguir el mismo principio: dé a las personas la oportunidad de trabajar juntas, observe cómo se conectan de forma natural y luego construya la estructura en torno a esas conexiones. ¡Allane el camino!

¿CÓMO PUEDEN LOS LÍDERES APLICAR ESTOS CONCEPTOS PARA MEJORAR SUS PROPIAS ORGANIZACIONES? ¿CUÁLES SON LAS CONCLUSIONES PRÁCTICAS?

Todo comienza reconociendo qué tipo de organización realmente es. Si contrata a un ejecutivo de transporte para dirigir una escuela de negocios, como sucedió una vez, es probable que pierda a sus mejores profesores.

Diferentes tipos de organizaciones, incluso dentro de la misma industria, pueden funcionar de maneras muy distintas. Piense en el sector de los restaurantes: tiene el diner de la esquina controlado por el dueño, la comida rápida como McDonald's, los restaurantes gourmet que son profesionales y el catering, que se basa en proyectos.

AL FINAL DEL DÍA, ¿CÓMO SE DEFINE UNA BUENA GESTIÓN?

Como he intentado mostrar en mi trabajo, gestionar no es planificar, organizar o coordinar, (estas no son más que palabras para controlar). Es "caos calculado y desorden controlado", para citar una reseña del New York Times de mi primer libro.

ENTONCES, ¿QUÉ ES LO QUE LOS GERENTES NO ENTIENDEN SOBRE CÓMO SER EFECTIVOS?

Creo que el énfasis en el "liderazgo" es una gran parte del problema. Los académicos en liderazgo como Warren Bennis y Abe Zaleznik han argumentado que el liderazgo es más importante que la gestión. Creo que eso es muy destructivo. Tenemos demasiado liderazgo "elevado", cuando lo que necesitamos es una gestión fundamentada.

¿PUEDE DAR UN EJEMPLO DE UNA BUENA GESTIÓN FUNDAMENTADA?

Hay una historia ilustrativa sobre Jack Welch, que me contó uno de sus asisten-

tes. En un momento en que dirigía GE, la compañía tenía problemas para automatizar la producción en su fábrica de bombillas. El gerente de la división seguía prometiendo que pronto se solucionaría, pero el problema persistía.

Por ello, Welch voló a la fábrica, no a la sede de la división, sino a la fábrica misma. Se metió bajo la máquina con los ingenieros y se dio cuenta de que no podían resolver un aspecto del software. Así que los conectó con gente de la división de motores a reacción de GE, que tenía mayores habilidades en software, y resolvieron el problema.

La moraleja no es que el CEO deba solucionar cada problema. Es que, si está gestionando algo, baje al terreno para ver qué está pasando realmente.

BIEN, SUPONGAMOS QUE UNA ORGANIZACIÓN SE DA CUENTA DE QUE ESTÁ MAL GESTIONADA. ¿QUÉ PUEDE HACER AL RESPECTO?

La selección es clave, en todos los niveles. Contratar a la persona equivocada, a alguien con la mentalidad incorrecta,

¿EL MUNDO EMPRESARIAL HA CAMBIADO FUNDAMENTALMENTE DESDE QUE EMPEZÓ A ESTUDIARLO?

Por un lado, creo que la gestión de las grandes empresas se ha vuelto mucho más tecnocrática (lo que podríamos llamar gestión por control remoto), mientras que, por otro lado, parece haber un resurgimiento del emprendimiento a gran escala.

puede ser desastroso. Casi siempre las contrataciones se deciden desde la alta dirección, y eso a menudo nos deja con "jefes que adulan hacia arriba y patean hacia abajo".

Una forma de evitar esto es dar voz a las personas que mejor conocen a los candidatos, es decir, a los que han sido gestionados por ellos. No para que los elijan (aunque en las consultoras a menudo los socios eligen al jefe), sino para obtener información directa sobre cómo gestionan.

¿EL MUNDO EMPRESARIAL HA CAMBIADO FUNDAMENTALMENTE DESDE QUE EMPEZÓ A ESTUDIARLO?

Por un lado, creo que la gestión de las grandes empresas se ha vuelto mucho más tecnocrática (lo que podríamos llamar gestión por control remoto), mientras que, por otro lado, parece haber un

resurgimiento del emprendimiento a gran escala.

Hay otro hallazgo interesante en respuesta a esta pregunta: las organizaciones tienden a reflejar la época en que fueron fundadas. Los ferrocarriles suelen estar organizados de la manera en que lo están debido a la época en que surgieron, y lo mismo podría decirse de las compañías automotrices, y así sucesivamente. La mayoría de las industrias que crecieron después de la Segunda Guerra Mundial parecen depender de estructuras basadas en proyectos.

¿QUÉ HAY SOBRE EL IMPACTO DE LA AUTOMATIZACIÓN? ¿CÓMO CAMBIA ESO LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL?

La automatización lo cambia todo. Si automatiza la producción en masa, básicamente convierte una burocracia en

una "adhocracia." Si antes había miles y miles de personas haciendo trabajos mecánicos, al automatizar todo eso se sustituyen por ingenieros que diseñan y dan mantenimiento a las nuevas máquinas. Se transforma una organización de producción en serie en una organización de proyectos personalizados. La automatización obliga a replantear la forma de hacer las cosas.

FECHA DE INAUGURACIÓN: 17 DE MAYO 2025

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN

BLENDDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

TÍTULO UEES VÁLIDO EN
 **ESTADOS
UNIDOS**

*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud

U
UEES

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

Cuando la IA ocupa un puesto en la junta directiva

Christian Stadler y Martin Reeves

Distribuido por: The New York Times Syndicate



En su cuento “The Evitable Conflict”, publicado hace 75 años, el escritor de ciencia ficción Isaac Asimov describió cómo las máquinas podrían dirigir industrias enteras. Hoy en día, cada vez hay más pruebas de que la IA puede superar a los humanos en muchas tareas cognitivas individuales. Un

experimento realizado por un equipo de la Universidad de Cambridge sugiere que los modelos de lenguaje de gran tamaño (LLM, por sus siglas en inglés) pueden superar a los humanos en la mayoría de las tareas, incluyendo el diseño de productos, el control de costos y la inteligencia de mercado.



Si bien estos resultados son impresionantes, los estudios que conocemos se han realizado en condiciones de laboratorio artificiales. Los ejecutivos en el mundo real enfrentan desafíos indefinidos y cambiantes, a menudo con datos insuficientes o inexactos.

Si bien estos resultados son impresionantes, los estudios que conocemos se han realizado en condiciones de laboratorio artificiales. Los ejecutivos en el mundo real enfrentan desafíos indefinidos y cambiantes, a menudo con datos insuficientes o inexactos.

¿Qué sucede si sacamos la IA del laboratorio y la llevamos a una empresa real? Durante el último año, nos unimos a una serie de reuniones del equipo ejecutivo de Giesswein, una empresa austriaca con ingresos de 85 millones de dólares, que vende zapatillas ecológicas de lana orgánica. Nuestra idea era experimentar con diferentes formas de integrar la IA en sus reuniones ejecutivas para comprender qué funciona y cómo.

LA IA EN LA SALA DE JUNTAS

Diseñamos tres tipos de intervenciones y realizamos al menos dos variaciones diferentes de cada una para probar su replicabilidad. Después de cada intervención, realizamos entrevistas de se-

guimiento con los dos hermanos que dirigen la empresa familiar para recopilar sus percepciones sobre la efectividad.

Nuestro primer tipo de intervención consistió en alimentar la agenda del equipo ejecutivo en ChatGPT 4.0 durante varias reuniones, pidiendo sugerencias sobre qué preguntas y temas discutir. El resultado se compartió con el equipo durante la reunión a medida que se abordaban los puntos de la agenda. También desarrollamos indicaciones para generar recomendaciones más específicas. Por ejemplo, cuando la cuestión de la subcontratación estaba en la agenda, solicitamos argumentos a favor y en contra. Sabíamos que la empresa ya estaba subcontratando parte de su producción en China, por lo que pedimos a ChatGPT que explorara qué debía tener en cuenta si quería externalizar toda la producción. A continuación, se compartieron los resultados durante la reunión ejecutiva.

En un segundo tipo de intervención, escribimos indicaciones relacionadas con

los puntos discutidos por los ejecutivos durante la reunión y luego compartimos los resultados. Por ejemplo, un posible factor decisivo en la decisión de subcontratación era la infrautilización de la línea de producción, lo que hacía que los costos fijos fueran un problema mayor. Mientras discutíamos esto en vivo, pedimos a ChatGPT que generara una lista de productos alternativos que podrían lanzarse utilizando el mismo material que la empresa ya producía.

Un tercer tipo de intervención se llevó a cabo después de las reuniones del equipo ejecutivo, con ChatGPT respondiendo preguntas específicas que tenía la dirección, por ejemplo, sobre opciones de entrada al mercado en EE. UU. Probamos dos versiones de esto: en la primera, entablamos una conversación prolongada con ChatGPT, usando nuestro propio criterio para guiar la herramienta de IA. En la segunda versión, simplemente formulamos las preguntas de los ejecutivos sin ninguna interpretación o iteración adicional.

En general, nuestros experimentos con la junta directiva demostraron que la IA podría ser valiosa para guiar y enriquecer las discusiones ejecutivas, pero solo con una gestión activamente involucrada.

AUMENTO, NO SUSTITUCIÓN

En general, nuestros experimentos con la junta directiva demostraron que la IA podría ser valiosa para guiar y enriquecer las discusiones ejecutivas, pero solo con una gestión activamente involucrada.

El uso no supervisado de la IA no funcionó bien, ya que proporcionó resultados que no eran lo suficientemente específicos para que los ejecutivos los encontraran útiles. Por el contrario, las aplicaciones supervisadas, complementadas con las habilidades de un asesor humano sin un conocimiento especial de la empresa, pero con experiencia en el desarrollo de estrategias, fueron percibidas como altamente beneficiosas por los ejecutivos. Observamos tres implicaciones específicas:

1 VENTAJA DE LA TORPEZA

Parece contradictorio, pero la mayor ventaja de ChatGPT fue interrumpir el flujo natural de las reuniones. Esperábamos que la torpeza, la incomodidad y la demora que introducía fueran una gran

molestia, pero los ejecutivos apreciaron que los hiciera detenerse y reflexionar.

El equipo era consciente de que, después de décadas de trabajar juntos, estaban muy alineados en muchos temas y podían casi completar las frases del otro. También sabían que su experiencia compartida y sus rutinas bien ensayadas creaban puntos ciegos de manera natural. Como nos dijo el CEO Markus Giesswein, aceptó este experimento porque esperaba “un apoyo equilibrado y estructurado, ya que muchas decisiones en nuestro rango de tamaño se toman en función de la intuición y las emociones”.

La tendencia de ChatGPT a proporcionar listas exhaustivas llevó al equipo a considerar opciones que de otro modo no habrían considerado, pero el verdadero valor radicó en romper y ralentizar los patrones de pensamiento e interacción existentes, permitiendo la discusión de nuevos elementos.

2 ILUSIÓN DE COMPLETITUD

La amplitud de las sugerencias de LLM también tuvo un inconveniente. A medi-

da que el equipo se acostumbró a que la herramienta les señalara problemas que de otro modo habrían pasado por alto, observamos una creciente dependencia de ella para no omitir nada importante.

Por ejemplo, en una de las reuniones se discutió un próximo anuncio. ChatGPT ofreció un amplio conjunto de factores que debían abordarse antes del anuncio, pero omitió posibles implicaciones legales que debían considerarse. En circunstancias normales, los ejecutivos podrían haber planteado las cuestiones legales, pero la IA había creado la ilusión de una completitud infalible en la que comenzaron a confiar.

3 VENTAJA EN VELOCIDAD Y COSTOS

Una última serie de ventajas de introducir la IA en estas reuniones fue la velocidad y la reducción de costos. Las discusiones en la sala de juntas suelen dar lugar a preguntas que requieren más investigación. ChatGPT permitió al equipo recopilar datos y hacer recomendaciones inmediatas, lo que agilizó la adopción de medidas.



Harvard Business Review (NYT)
Cuando la IA ocupa un puesto
en la junta directiva

Hasta ahora, gran parte de la conversación sobre el valor de la IA generativa se ha centrado en la precisión de la información que proporciona. Nuestra participación de un año en Giesswein sugiere que el valor radica en otro lugar, específicamente en el proceso de interacción en sí mismo.

Por ejemplo, cuando Giesswein consideró el futuro de su planta en Eslovaquia, surgió una pregunta importante: el posible costo de renovar la instalación si decidían conservarla. ChatGPT fue capaz de proporcionar estimaciones lo suficientemente rápidas y precisas que permitieron a los ejecutivos avanzar en esta cuestión.

En algunos casos, el uso de la IA también puede reducir los costos de exploración adicional. Por ejemplo, una de las decisiones que tomó el equipo requería emitir un comunicado de prensa. En el pasado, habrían contratado a una agencia para redactar y publicar el comunicado, pero ChatGPT produjo una declaración

que se ajustaba a su propósito. Este beneficio también fue evidente cuando utilizamos ChatGPT en el análisis posterior a la reunión.

UN NUEVO TIPO DE INTERACCIÓN PARA EQUIPOS EJECUTIVOS

Hasta ahora, gran parte de la conversación sobre el valor de la IA generativa se ha centrado en la precisión de la información que proporciona. Nuestra participación de un año en Giesswein sugiere que el valor radica en otro lugar, específicamente en el proceso de interacción en sí mismo. Los ejecutivos son conscientes de que la herramienta ocasionalmen-

te tendrá alucinaciones; también están acostumbrados a trabajar con información incompleta o defectuosa.

Lo que hace que la IA sea un miembro valioso del equipo ejecutivo es que es diferente de los humanos. Esto interrumpe y, por lo tanto, amplía las consideraciones, en algunos casos proporcionando información para avanzar rápidamente. Pero para que esto funcione, necesita a un humano que opere la herramienta. La inteligencia colectiva de la combinación entre humanos y herramientas ofrece algo nuevo y emocionante.

PROGRAMA DE **MUJERES EN JUNTAS DIRECTIVAS MÁS EFICACES**

Modalidad Híbrida

FECHA DE INICIO: 21 DE ABRIL DE 2025



succêxion

Un error imperdonable



Alberto Dahik

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

Los aranceles anunciados por el Gobierno de los EE. UU. son posiblemente el más craso error en política económica y en política internacional que ese país ha cometido en muchas décadas.





Nunca he visto a los economistas del planeta estar tan de acuerdo en algo como en esta ocasión. Todos, de todas las tendencias, coinciden en que son absolutamente negativos para los EE. UU. y para el mundo.

Contrariando lo que la teoría económica dice y lo que la experiencia histórica demuestra, la imposición de los aranceles produjo de inmediato la reacción en los mercados bursátiles, produciendo una pérdida de valor gigantesca, que afecta a millones de personas.

Nunca he visto a los economistas del planeta estar tan de acuerdo en algo como en esta ocasión. Todos, de todas las tendencias, coinciden en que son absolutamente negativos para los EE. UU. y para el mundo.

Las consecuencias para el PIB mundial y el de los EE. UU. son clarísimas: la riqueza disminuirá, el bienestar disminuirá, la gente pagará más caro por las cosas que consume y el nivel de vida será inferior que con libre comercio.

Hay dos cosas que debemos meditar que van más allá del impacto económico que ha sido abordado por todos los noticieros, columnistas, analistas y medios de comunicación: 1. La credibilidad de los EE. UU.; 2. Los errores burdos en los supuestos usados para la medida.

Son los EE. UU. quienes liderando al mundo promovieron la globalización. Son ellos los que empujaron a la maravillosa producción global, que ha dado lugar a una muy eficiente fabricación de autos, de productos electrónicos, chips, etc. Y ese mismo país, que empuja al mundo a hacer multimillonarias inversiones para lograr que ese esquema se consolide y produzca un gigantesco aumento del comercio internacional, es el que ahora, de la noche a la mañana, desbarata completamente el esquema construido por décadas y con tanto esfuerzo. Esto mina completamente la credibilidad de los EE. UU. como líder de Occidente, y líder mundial, y encarrila a los países del mundo a buscar unirse para “protegerse”, lo cual puede incluir buscar alternativas al sistema monetario internacional. Esto sería gravísimo para los EE. UU., pues ese sistema ha sido muy ventajoso para esa nación. Esto no ha sido considerado en los análisis de quienes han producido o recomendado el esquema de aranceles reciente.

Adicionalmente, cuando analizamos las cifras que se usaron como justificación

vemos que son absurdas y totalmente alejadas de la realidad. Se dijo que la Unión Europea tiene aranceles del 39% sobre productos de los Estados Unidos, cuando la realidad es que el arancel promedio ponderado de la UE para productos de EE. UU. es del 1%. ¿De dónde salió la barbaridad del 46%? Respecto a Japón, se dijo que tenía aranceles del 46%, cuando el promedio ponderado es del 3,2%. ¿Cómo pueden tener los asesores o hacedores de política económica cifras tan descabelladas? ¿Cómo se puede hacer un ridículo tan grande sin perder credibilidad?

El mundo está amenazado con un tremendo retroceso y todo por no entender que el déficit comercial de EE. UU. resulta finalmente del ahorro-inversión. Ese país ahorra el 18% del PIB, China más del 40%. Eso es todo. No se puede buscar la explicación de la fiebre, de la hora a la que sale el sol o de la altura de una palmera en la playa. (0)



ESCUELA
DE POSTGRADO
EN DERECHO

IMPULSAMOS Y FORMAMOS EN CULTURA DE LA LEGALIDAD

MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL

CLASES VIRTUALES Y PRESENCIALES

POSTULACIONES HASTA: 1 DE MAYO DE 2025
FECHA DE INAUGURACIÓN: 17 DE MAYO DE 2025



OPCIONES DE TITULACIÓN INTERNACIONAL



University of Dayton
School of Law



**Temple
University**
Beasley School of Law

FECHA DE INAUGURACIÓN: 19 DE JULIO 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**

FECHA DE INAUGURACIÓN: 31 DE MAYO 2025

**MAESTRÍA EN
ASESORÍA Y
AUDITORÍA
EDUCATIVA**

MODALIDAD PRESENCIAL

NETWORKING EXPERIENCES

RPC-SO-22-No.559-2021

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



**Postgrado
Universidad
Espíritu Santo**



La guerra de Trump



Alberto Dahik

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

En el pasado, ni el TikTok ni la superficialidad dominaban al mundo. Las redes sociales no habían intoxicado a la humanidad, y más personas, por un sistema educativo que daba materias que hoy se llaman “relleno” y que no lo son, tenían herramientas para analizar en forma crítica, y con una base de ciertos principios y convicciones, por dónde estaba la verdad de las cosas.



La guerra de Trump

Los candidatos a presidente en los Estados Unidos leían a los founding fathers, los “padres fundadores” de la democracia de ese gran país, cuya visión y profundidad de conceptos produjo una constitución y un ordenamiento político magistral, que ha perdurado hasta hoy. Entendían filosofía, leían a los clásicos y comprendían el devenir de la historia.

Hoy es diferente. Parece que para ser presidente de los Estados Unidos hay que haber jugado mucho Monopoly de joven, para desarrollar la habilidad de quebrar a los demás y quedarse con todo y ganar la partida. Luego hay que entrenarse en cómo usar las redes sociales para ganar la batalla de la posverdad, para que la narrativa de medias verdades o medias mentiras se imponga, y para que el show mediático sea el fin último amarrado a la búsqueda de aceptación y popularidad.

Las recientes acciones del presidente estadounidense Donald Trump, en este ir y venir –amenazas y pasos hacia atrás, retórica prepotente y postergación de medidas previamente anunciadas–, nos muestran sin lugar a dudas que el entrenamiento del actual presidente no fue la profundidad académica ni beber del inmenso océano de la cultura, sino el juego de Monopoly y el uso de la narrativa perversa como herramientas de gobierno.

Si tuviera la más mínima cultura, debería recordar la tragedia económica que se dio luego de la guerra comercial que se originó con la malhadada propuesta



Parece que para ser presidente de los Estados Unidos hay que haber jugado mucho Monopoly de joven, para desarrollar la habilidad de quebrar a los demás y quedarse con todo y ganar la partida. Luego hay que entrenarse en cómo usar las redes sociales para ganar la batalla de la posverdad...

de dos senadores republicanos, Reed Smoot y William B. Hawley, que lograron la aprobación de la ley Smoot-Hawley en 1930 en medio de la más grande recesión que tuvo el siglo XX.

Con el ridículo argumento de “proteger a la industria de los Estados Unidos”, se impusieron aranceles en un rango

de entre 20 % y 30 % (precisamente el mismo rango que está usando la actual Administración) a más de 20.000 productos importados.

Pasó lo obvio. Los otros países aplicaron la misma medicina. Las exportaciones de los Estados Unidos cayeron en un 60 %, agravando su gran depresión. En el año 2009, Barry Eichengreen y Douglas Irwin publicaron un estudio, que está en el sitio web www.nber.org y que demuestra que esa guerra comercial redujo el PIB del mundo entre el 2 % y el 3 % entre 1929 y 1934. Pero, para quienes el juego de Monopoly es más importante que la historia, esta lección no cuenta.

Es difícil pensar en una política más absurda que esta, y que está haciendo que los chinos se rían y se mofen de los Estados Unidos, porque saben, con su tranquilidad y paciencia oriental, que lo único que Trump va a lograr es que la China se consolide como un nuevo gran líder, en vez de buscar con sus aliados naturales, que son Europa y toda América, la unión de una gran potencia económica que alejaría a Occidente de la amenaza china. (0)

FECHA DE INAUGURACIÓN: 31 DE MAYO 2025

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y OPERACIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-12-No.233-2020

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

FECHA DE INICIO: 31 DE MAYO 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



revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

WWW.ESAI.EDU.EC