

El paro de los 15'



GERMÁN EDUARDO VARGAS
Catedrático / Columnista
german.vargas@unianDES.edu.co

Pasó el cuarto de hora de «la generación» Claudia López, quien desaprovechó la oportunidad que ofrecían la emergencia climática y pandemia para transformar Bogotá. Sus Planes de

Gobierno y Marshall carecieron de ambición e «inno-visión».

Finalizando diciembre publicó «El 2020 fue el año de la bici»; ahora, «2021 será el año del peatón»: anuncios rocambolescos, sin demostrar acciones coherentes ni resultados. Acaba de suceder con el transporte público, para el cual el Concejo determinó su exclusiva electrificación a partir de 2022, pero se lavó las manos, igual que Petro, quien repotenció los motores diésel, o Duque, cuya tercera tributaria (apoyada por ella) adecuaria la infraestructura de las ciudades pensando en recorridos «largos».

Opositores obsoletos y embotellados, jamás cultivarán la integración social, calidad de vida y sostenibilidad. Paradójicamente, ella tiende a parecerse a Ayuso, la derechaista Presidenta de Madrid, y se distancia de la reelecta Hidalgo de París, una socialista de origen español

que aspira a legar una «Capital de 15 Minutos».

Aunque Bogotá es la ciudad más congestionada del mundo, pese al gran confinamiento, sigue creyendo que el costoso y apretujado metro es la clave. No ofrece alternativas para la movilidad individualizada, limpia y activa, pues no implementó el Sistema de Bicicletas Públicas y tampoco consideró «regalar» bicis para empoderar a los ciudadanos, y desincentivar sus robos.

Preferió transar la liberación de los automotores particulares, mientras Francia ofrecería primas para sustituirlos por bicicletas, pues los vehículos eléctricos acaso reducen emisiones; menos trancones y accidentes.

NO SE OFRECE ALTERNATIVAS PARA LA MOVILIDAD INDIVIDUALIZADA

Apostando por cambiar paradigmas, Barcelona y París limitarían las autopistas, su velocidad y ruido; también recuperarían el espacio público, deconstruyendo la ciudad a partir de su «complejidad», con sentido dialógico, recursivo y hologramático, pues reintegrar y humanizar las ciudades requiere modelarlas a partir de la proximidad, polifuncionalidad y policentrismo, de modo que se optimice la accesibilidad

y el aprovechamiento de los espacios, en el «corto» plazo, caminando o en bicicleta.

Además del impacto en nuestras actuales rutinas, basadas en los dispersos patrones de especialización económica, también es necesario repensar la planeación y administración urbana. Pero ella no comprende a la capital como un sistema con redes de relaciones, interfaces y fenómenos interdependientes.

Petro y Duque también desaprovecharon la oportunidad de demostrar ideas progresistas, enfoques claros e iniciativas concretas; y ella representó la continuidad de su improvisación, incumplimiento, y arrogancia ante los diversos grupos de interés capital: Petro hizo apología de la incultura ciudadana; Duque bombardeó la paz, no la inseguridad ciudadana; y López retrasó a Bogotá.

La incoherente hija de maestra tampoco virtualizó la educación, pero consiente las licencias digitalizadas y los paseos durante los cierres. Saboteada su revocatoria, este 28 sintió los dolores preelectorales del paro, pues se terminó su cuarto de hora. Igual, las protestas, cuando devienen en vandalismo, simplemente logran que «cambien» las ventanas y puertas de las estaciones de Transmilenio; hagamos caer los 15 minutos, para que retiren la tributaria y humanicen a la empobrecida Bogotá.

Administraciones trascendentes

Dando continuidad a mi anterior artículo sobre las juntas directivas, cuyo apoyo sea el más importante posible en la sostenibilidad y utilidad integral de los negocios en marcha, porque va más allá de simplemente avalar las decisiones de la gerencia, en una suerte de simbiosis natural habilitante con desempeños económicos, sociales y ambientales superiores; con este, pongo de presente los conceptos, variables y mediciones en boga, precisamente en la evolución del management que asimila y expande para el bien común sus mejores prácticas.

Bien lo definió en días pasados en este mismo espacio Rafael Aparicio Escallón sobre las «Inversiones de Impacto» (01/03/21), como «negocios que buscan no solamente generar un retorno financiero, sino un impacto social y medioambiental positivo», en dirección con los criterios del ESG (Environment, Social and Governance), esenciales de considerar hoy en día si una



GERMÁN BOLÍVAR-BLANCO
Analista y consultor
@GermanBolarB

empresa requiere recursos financieros, en especial, capital para sus planes de expansión y busca inversionistas profesionales que además aporten a la debida gestión.

Lo crítico bien lo anota Aparicio, es que los impactos aparte del económico sean «medibles objetivos, cuantificables, efectivos y tangibles», lo que habilitó el desarrollo de metodologías

pertinentes y universales que brindan una suerte de certificación, de forma tal que son incluidas por los inversionistas en sus decisiones al contribuir a reducir exposición al riesgo y optimizar beneficios, así como apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

LA EVOLUCIÓN DEL MANAGEMENT ASIMILA PARA EL BIEN COMÚN SUS MEJORES PRÁCTICAS

Y aunque el «Dow Jones Sustainability Index» tiene más de 20 de años de brindar información relacionada, la verdad se circunscribe a los emisores que transan acciones en las bolsas de valores de talla global, por lo cual gracias a los MOOC o cursos digitales a los que me volví aficionado, asistí hace poco a uno de introducción a los ESG, dictado por el Corporate Finance Institute (CFI) junto a Summit Strategy Group, el cual además de afianzar mi conocimiento sobre el tema me permitió identificar una fuente recontra clave al respecto.

Se trata de los «CDP Scores» que contiene información sobre compañías y ciudades en todo el mundo, que según sus propias palabras incentiva y guía en un viaje a través de la divulgación con la que esperan convertirse en líderes en transparencia y acción ambiental, por lo que califican su desempeño conforme tres factores: cambio climático, seguridad del agua y bosques; donde encontré información para algunas de las principales empresas del país en 2020.

Al respecto la mejor calificación posible para cada factor es A, vale aclarar alcanzado solo por grandes corporaciones, sin embargo, en el caso de las empresas listadas en la BVC su desempeño no es el mejor y aunque es odioso mencionar, por ejemplo, la emblemática Ecopetrol es C en cambio climático y B en seguridad del agua. Llama también la atención el B respecto del cambio climático a Nutresa, Colombina, Cementos Argos y Avianca.

A ver si responden al respecto, ojalá esto sirva de llamado a aclaraciones en su condición de emisoras públicas.

Gerencia interina o Interim manager



JULIO SANZ GALINDO
Managing Partner
Telos Transition
Andean & Caribbean Region

Siempre he sido un profesional y conocedor en temas empresariales y hace mucho tiempo, me llamó la atención un término, que a pesar de los años, está generando una tendencia muy importante dentro de Colombia y el mundo «La Gerencia interina o Interim manager».

La Gerencia interina, se acuñó por allá en la década de 1970 en los países bajos, y experimentó un auge desde su adopción en el proceso de unificación de Alemania a principios de la década de 1990, para la transformación de más de 8.000 empresas. Esto dio como resultado que Alemania lograra convertir su estructura económica de la antigua Alemania Oriental en una economía de mercado. Para ello, la secretaria de privatizaciones contrató a directores ejecutivos interinos, seniors, sobrecalificados para las misiones y con experiencia previa en grandes corporaciones. El concepto llegó a América a principios de este siglo, de la mano de diversas empresas que traían el concepto de Europa.

Una Gerencia interina o Interim manager es un profesional

experimentado, altamente calificado para desempeñar una función específica y que trabaja para una organización por un tiempo específico. En el caso concreto de «Executive Interim Management» estamos hablando de funciones de nivel C y alta dirección. Estos altos ejecutivos gestionan cambios y transiciones. Hoy en día, hay muchas funciones que un gerente interino puede cumplir, porque hay desafíos para los que las organizaciones a menudo carecen de la experiencia.

La Gerencia interina está marcada en cuatro dimensiones: mantener, mejorar, transformar y reestructurar.

Mantener, es una dimensión a las necesidades de reemplazo ocasionales, para ocupar un puesto crítico. Mejorar, es la optimización de procesos en toda la organización hasta llevar al éxito el desarrollo de una nueva unidad de negocio. Por su parte, Transformar, conlleva a la transformación digital y, por ende, la reestructuración que es hacer reformas o una recuperación judicial.

Los gerentes interinos ayudan a liderar proyectos relacionados con las tendencias a largo plazo que incluyen transformación digital, globalización, el mundo del trabajo, interpretación de la normativa,

mejora de la diversidad y cambios demográficos.

El desempeño de un Interim manager se caracteriza por estar en «Modo Proyecto», es decir, todas las herramientas y metodologías de Gestión de Proyectos deben formar parte del arsenal del Ejecutivo. A pesar de algunas similitudes, es importante destacar por qué un Interim manager no es un consultor. Esto se debe fundamentalmente a que el Interim manager es un «doloroso», alguien que asume plenas responsabilidades y ejecuta lo que se definirá como un plan de acción para obtener los resultados esperados.

Pero esto ha generado una tendencia donde el Executive Interim Management es un campo relativamente nuevo y este mercado ofrece diferentes áreas de especialización. Por lo general, los puestos más demandados son los de CEO y CFO, apareciendo también otros CXO a un ritmo creciente, especialmente en las funciones con la tecnología.

Una tendencia reciente, apalancada por la pandemia, ha sido el modo de gestión interina remota. Con el advenimiento de la «oficina en cualquier lugar», las empresas han tenido la oportunidad de buscar gerentes interinos en cualquier parte del mundo.