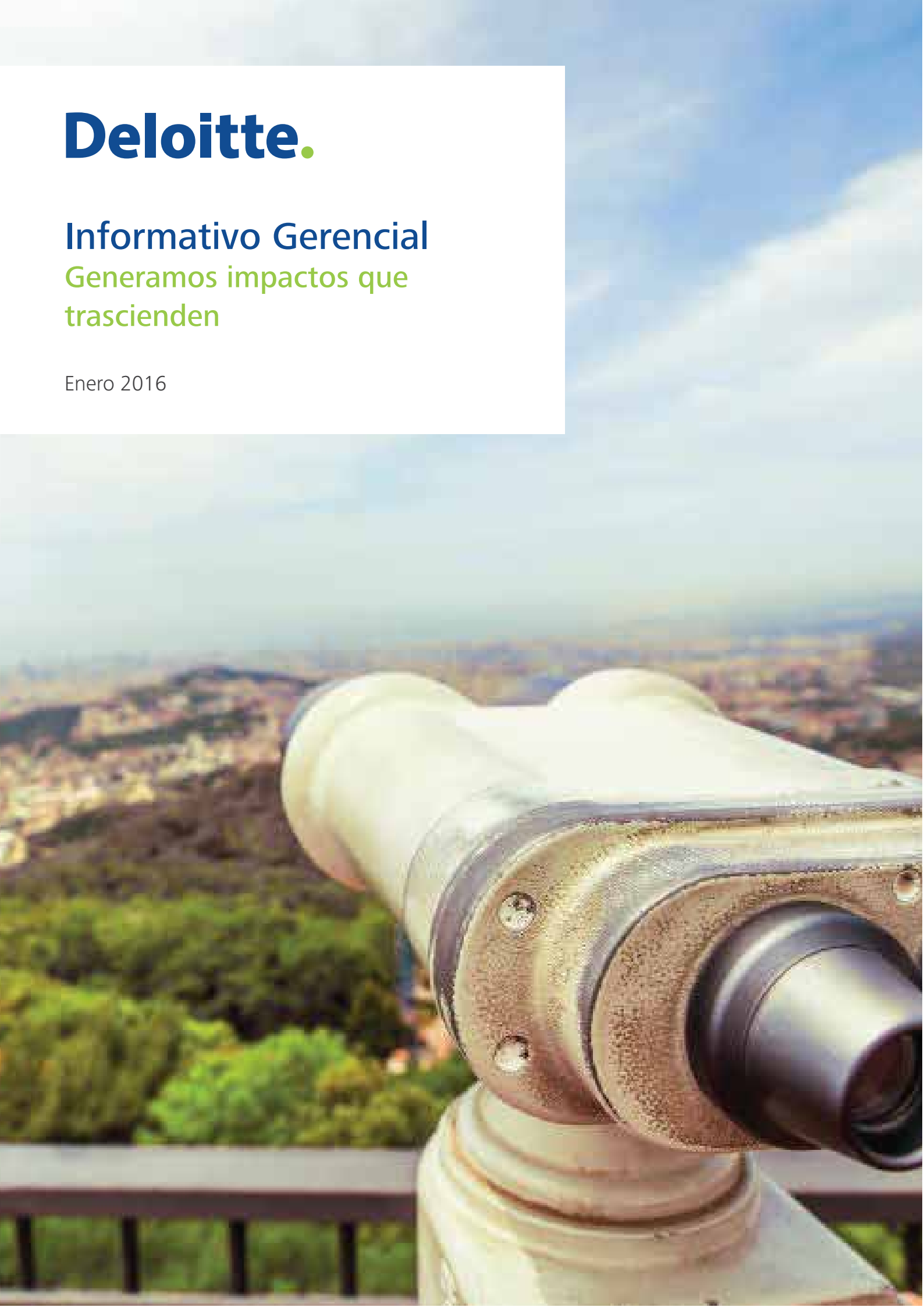


Deloitte.

Informativo Gerencial

Generamos impactos que trascienden

Enero 2016



Índice / Index



La figura de la Asociación Público Privada como herramienta para el desarrollo de las infraestructuras

Public-Private Partnerships as a tool for developing infrastructure



Tendencias de Capital Humano - Simplificando el trabajo

Simplifying work



Registros Oficiales

Official Gazette



Cifras Económicas

Economic Indicators

La figura de la Asociación Público Privada como herramienta para el desarrollo de las infraestructuras

Public-Private Partnerships as a tool for developing infrastructure

Por: Ramón Espelt, Director Riesgos PS, Deloitte España



La participación del sector privado en la financiación, construcción y operación de infraestructuras a través de modelos de Asociación Público Privada (APP) comporta eficiencias y sin duda permite el adelanto de inversiones en un entorno de restricciones presupuestarias y limitaciones fiscales para el endeudamiento público.

Es un hecho constatado que las APPs se han convertido en una herramienta indispensable para el desarrollo y la gestión de infraestructuras en el mundo, y sobre todo en las economías emergentes, ya que en ellas se concentran las necesidades más acuciantes.

Los datos del WB corroboran sin duda esta afirmación ya que el pasado año se comprometieron inversiones por valor de \$164.000 millones de dólares en las 139 economías emergentes. Es importante resaltar que la región de América Latina y Caribe fue la más activa acumulando el 57% de la inversión prevista, de la que la mitad lo fue en el sector de las infraestructuras de transporte. Es cierto que son tres países, Brasil, Colombia y Perú, los que concentraron la mayor parte de los proyectos pero la figura ya se ha demostrado muy exitosa en Chile y México y se está extendido rápidamente por toda la región siendo ya muy pocos países los que no apuestan de manera clara por esquemas APP.

The participation of the private sector in financing, building and operating infrastructures through Public-Private Partnerships (PPP) provides for efficiencies and undoubtedly encourages investment in an area subject to budgetary constraints and fiscal limitations on public borrowing.

PPPs have become an indispensable tool for infrastructure development and management worldwide, especially in emerging economies where needs are most pressing and concentrated.

World Bank data bears this out. Last year investments for \$164 billion were pledged in 139 emerging economies. The Latin America and Caribbean accounted for 57% of the proposed investment, half of which was channeled towards transport infrastructure. Although most projects are being undertaken in Brazil, Colombia and Peru, successful outcomes have also been achieved in Chile and Mexico. As the concept spreads rapidly throughout the region, very few countries have remained immune to the appeal of PPPs.

Aunque la participación del sector privado en la región se viene dando desde hace varias décadas, la misma se ha producido sobre todo en el marco de las privatizaciones y concesiones convencionales y no siempre con éxito, provocando en algunos casos el rechazo social debido al mal desempeño o al desequilibrado reparto de riesgos. La relativamente reciente introducción de los esquemas de APP, claramente distintos de las privatizaciones y que complementan u optimizan los modelos concesionales, siguiendo estándares internacionales, está sirviendo para aumentar la aceptación del ciudadano respecto a la participación privada ya que se pueden evidenciar sus logros en muchos países de la región.

La implementación de estos esquemas, siempre complejos, requiere un desarrollo legislativo e institucional específico y una adecuada capacitación del sector público, para que pueda estructurar adecuadamente los proyectos, y del sector privado para comprender estos marcos y prepararse para poder participar en los mismos.

El gobierno del Ecuador, siguiendo esta tendencia, pero también acuciado por la aparición de problemas de disponibilidad presupuestaria derivados de la caída de los precios del petróleo, ha decidido apostar por la participación privada en la promoción de infraestructuras como herramienta de desarrollo. En este sentido la previsible próxima promulgación de la ley significa un importante paso en esa dirección.

Although the private sector has been collaborating with the state in the region for several decades, participation has mainly been within the context of privatizations and conventional concessions – and not always successfully, leading to social rejection in some cases due to poor performance or unbalanced risk sharing. The recently introduced PPPs, a clear departure from privatizations and which are designed to complement or optimize concession models, adhere to international standards. The public's acceptance of private participation increases when achievements in many of the region's countries can be held up as an example.

But implementing these inevitably complex schemes requires a specific legislative and institutional framework as well as appropriate training for the public sector if the projects are to be properly structured. The private sector also needs to understand the set up and where its participation fits in.

Following this trend and prompted by growing budget funding problems arising from falling oil prices, the Ecuadorian government has seen the need for private participation in infrastructure development as a development tool. Indeed, the coming enactment of the relevant legislation is major step in that direction.





La propuesta de ley ecuatoriana contempla, de manera concisa pero correcta, todos los elementos de los esquemas de APP aceptados internacionalmente y adicionalmente desarrolla de manera profusa una serie de medidas de incentivos a la inversión a través de exenciones fiscales. Todo ello estableciendo una serie de principios, como la sostenibilidad fiscal, la posibilidad de acceder a beneficios tributarios, la exigencia de un estudio de factibilidad positivo, el establecimiento de un reparto adecuado de riesgos, que el proyecto genere "valor por dinero" (en comparación con otras alternativas de contratación) o la lucha contra la exclusión social, etc.

Los incentivos previstos, sin duda aumentarán el atractivo de esta figura y permitirán viabilizar proyectos o minimizar la necesidad de apoyos públicos en aquellos que no puedan ser auto sostenibles con los ingresos de explotación.

Pero la existencia de la ley no supone por si misma garantía de éxito ya que debe ser desarrollada reglamentariamente y la Comisión Interinstitucional, conformada como unidad de APPs del Gobierno, debe establecerse con profesionales capacitados y, siguiendo las mejores prácticas internacionales, desarrollar los procesos y metodologías necesarios para la selección, estructuración, aprobación, licitación y seguimiento de los contratos.

The proposed Ecuadorian law is a concise but appropriate framework comprising all the internationally accepted elements of PPP schemes. The law also includes a range of investment incentives based on tax breaks as well as a set of principles such as fiscal sustainability, access to tax benefits, the requirement to provide a positive feasibility study, establishing appropriate risk sharing, that the project generates "value for money" (as opposed to other contractual alternatives) or strives to combat social exclusion, etc.

The planned incentives will undoubtedly increase the appeal of this initiative, stimulating viable projects or minimizing the need for public support in those projects that are not self-sustaining with their revenues.

But the mere existence of the law is no guarantee of success. Regulations need to be drafted and the Interagency Commission, comprising a unit of government PPPs, must be established with trained professionals and – in line with international best practices – the necessary methodologies and processes for selecting, structuring, approving, tendering and monitoring contracts.

Es una práctica habitual que el desarrollo de estos procesos y metodologías se pueda realizar en paralelo con la estructuración del primer (o primeros) proyectos ya que de esta manera se diseñarán marcos realistas ajustados al entorno local.

Es muy recomendable que la selección del proyecto "piloto" se haga de manera sensata eligiendo proyectos asequibles, tanto en tamaño como en complejidad técnica, medioambiental y social, para garantizar, dentro de lo posible, el éxito del mismo. Muchas veces la continuidad o no de los esquemas de APP dependerá del éxito o fracaso de las primeras experiencias.

Por esta razón, es esencial una campaña de comunicación global. Pero el mensaje "institucional" no es suficiente. También se debe ser claro en las reglas de juego para los inversores, en especial en términos de previsibilidad, ya que este tipo de contratos están concebidos a largo plazo y la incertidumbre es siempre un factor negativo.

En general, los anuncios, postergaciones, modificaciones y demás cambios de rumbo (a veces justificados por poderosos motivos técnicos, legales o financieros) dañarán la credibilidad de las iniciativas estatales frente a posibles inversores privados. Por ello, es preciso contar con una política de comunicación eficaz que a la vez informe suficientemente a la sociedad, pero inteligente, que no adelante detalles sobre los proyectos ni calendarios de implementación, si no se tiene seguridad sobre ellos.

Development of the relevant processes and methodologies is commonly undertaken in parallel with the structuring of the first project(s). Realistic frameworks compatible with the local environment are the result.

Careful thought, however, should be given when deciding on the "pilot" project, preferably selecting doable projects in terms of both size and technical complexity while not overlooking environmental and social aspects. A project's success should thus be guaranteed, as far as such can ever be possible. Often the continuation or otherwise of a PPP depends on the success or failure of the first experiences.

A global communication campaign is therefore essential. But the "institutional" message is not enough. The rules should also be clear for investors, especially in terms of predictability. These contracts are intended to be long-term and uncertainty always has a negative effect.

In general, announcements, delays, modifications and other changes of direction (sometimes justified by unavoidable technical, legal or financial reasons) damage the credibility of government initiatives with possible private investors. Therefore an effective communication policy that keeps the public informed is essential. Nevertheless, such communications need to be smart: project details and implementation schedules that may be subject to outside factors need not be disclosed.



Aparte de la existencia de un marco legal que los posibilite, el éxito de los esquemas de APP pasa sin duda por un trabajo solvente de pre-inversión que diseñe un equilibrado reparto de riesgos entre el sector público y el privado de manera que los inversores obtengan una adecuada rentabilidad, acorde con los riesgos asumidos, en un entorno de seguridad jurídica, pero limitando lo más posible las contingencias futuras para el Estado derivadas de los riesgos que el mismo retenga.

Pero aunque el esquema propuesto de APP pueda resultar atractivo a los inversores, al tratarse de proyectos con una inversión elevada resulta imprescindible la participación de terceros financiadores que apalanquen la inversión en capital de los promotores.

Apart from the existence of a facilitating legal framework, the success of PPPs relies heavily on thorough pre-investment work to ensure a balanced distribution of risk between the public and private sectors. Investors are thus guaranteed appropriate returns commensurate with the risks assumed in an environment of legal security while, at the same time, limiting wherever possible future contingencies for the State that arise from the risks that it retains.

But although the proposed PPP scheme incorporating high-level investment projects may be attractive to investors, the participation of third-party funders to leverage capital investment of backers is essential.



La existencia de fuentes de financiación es un tema crucial para nuevos países que quieren apostar por este esquema, como es el caso del Ecuador, ya que no suelen contar con un mercado financiero específico para infraestructuras, lo que obliga a realizar estructuraciones de proyectos que tengan en cuenta la realidad local y que resulten atractivas a los bancos locales e internacionales. Adicionalmente, es muy recomendable que se desarrollen herramientas de apoyo a la financiación desde el Estado con la creación de fondos de infraestructura y líneas de financiación específicas para APPs de bancos públicos. El apoyo de las multilaterales es también esencial sobre todo en países con limitaciones en su mercado financiero.

The existence of funding sources is crucial for new countries wishing to invest in this scheme, as in the case of Ecuador, since they rarely have a designated financial market infrastructure. Such states therefore need to structure their projects based on local realities while ensuring they are attractive to local and international banks. In addition, financial tools need to be developed to support state funding. This can be achieved by creating infrastructure funds and specific lines of finance for PPPs from public banks. Multilateral support is also essential, especially in countries with a limited financial market.

Simplificando el trabajo

Simplifying work

Tomado del Estudio Tendencias de Capital Humano desarrollado por Deloitte Global. Para acceder al estudio completo visite: www.deloitte.com/ec



Introducción:

Las organizaciones globales de hoy tienen que navegar en un “nuevo mundo del trabajo”- uno que requiere un cambio dramático en sus estrategias de liderazgo, talento, y recursos humanos.

En este nuevo mundo del trabajo, las barreras entre el trabajo y la vida personal se han difuminado más que nunca. Los empleados están “siempre hiper-conectados” a sus trabajos mediante las tecnologías móviles.

La relación de poder entre empleador y empleado ha cambiado. Hoy los empleados son percibidos como clientes o socios, más que como subordinados.

Los cambios demográficos también entran en juego. Los Millennials (generación del Milenio), que ahora componen más de la mitad de la fuerza laboral, están tomando un rol central. Sus expectativas son significativamente diferentes a las de las generaciones anteriores. Ellos esperan responsabilidades en el corto plazo y rutas hacia cargos de liderazgo. Buscan mayor propósito en su trabajo, y una mayor flexibilidad en la forma de realizarlo.

Las áreas de RRHH enfrentan ahora retos importantes para medir y monitorear la cultura, simplificar el ambiente de trabajo, y rediseñar los cargos, para ayudar a la gente a adaptarse.

Introduction:

Global organizations today must navigate a “new world of work”—one that requires a dramatic change in strategies for leadership, talent, and human resources.

In this new world of work, the barriers between work and life have been all but eliminated. Employees are “always on”—hyper-connected to their jobs through pervasive mobile technology.

The balance of power in the employer-employee relationship has shifted—making today’s employees more like customers or partners than subordinates.

Demographic changes are also in play. Millennials, who now make up more than half the workforce, are taking center stage. Their expectations are vastly different from those of previous generations. They expect accelerated responsibility and paths to leadership. They seek greater purpose in their work. And they want greater flexibility in how that work is done.

HR organizations now face increasing demands to measure and monitor the larger organizational culture, simplify the work environment, and redesign work to help people adapt.

Nuestra investigación global

El informe Tendencias Globales en Capital Humano 2015 (2015 Global Human Capital Trends) es uno de los estudios mundiales más extensos en temas de talento, liderazgo y desafíos de RRHH. La investigación descrita en este informe incluye encuestas y entrevistas a más de 3.300 líderes empresariales y de RRHH, en 106 países.

La encuesta pedía a los líderes de negocio y de RRHH evaluar la importancia de los retos específicos de talento humano de cara a su organización, y juzgar qué tan preparados estaban para enfrentar estos retos. Usando estas respuestas, calculamos una “brecha de capacidades” para cada uno de los retos, midiendo la diferencia entre la importancia de un desafío y el nivel de preparación de una organización para enfrentarlo.

En el informe de este año, exploramos 10 tendencias principales que emergieron de nuestra investigación, y que reflejan cuatro temas principales para 2015: liderar, comprometer, reinventar, y re-imaginar.

Our global research

Deloitte’s 2015 Global Human Capital Trends report is one of the largest longitudinal studies of talent, leadership, and HR challenges and readiness around the world. The research described in this report involved surveys and interviews with more than 3,300 business and HR leaders from 106 countries.

The survey asked business and HR leaders to evaluate specific talent challenges facing their organization and to judge how prepared they were to meet these challenges. Using these responses, we calculated a “capability gap” for each challenge, measuring the difference between an issue’s importance and an organization’s readiness to address.

In this year’s report, we explore 10 major trends that emerged from our research, which reflect four major themes for the year: leading, engaging, reinventing, and reimagining.

Las 10 tendencias en el reporte de Tendencias Globales en Capital Humano 2015

Liderar	Liderazgo: ¿Por qué un tema recurrente? Las compañías están luchando por desarrollar líderes en todos los niveles y están invirtiendo en nuevos y más veloces modelos de liderazgo.	Aprendizaje y desarrollo: En la mira. Las compañías están explorando nuevos enfoques de aprendizaje y desarrollo para atender las brechas crecientes en competencias y habilidades.	
Comprometer	Cultura y Compromiso: La organización al descubierto. Las organizaciones están reconociendo la necesidad de enfocarse en la cultura y mejorar el compromiso de los empleados, a medida que se enfrentan a una crisis en compromiso y retención.	Fuerza laboral “a demanda”: ¿Estás preparado? Las compañías están abordando un enfoque más sofisticado para enfrentar cambios en la fuerza laboral: asignación por horas, a término, flexible, etc.	Gestión del desempeño: El ingrediente secreto. Las organizaciones están reemplazando la gestión tradicional del desempeño, por soluciones más innovadoras.
Reinventar	Reinventando RRHH: Una transformación extrema RRHH está sufriendo un cambio profundo, para generar un mayor impacto en el negocio y generar programas más innovadores.	Analítica de talento y RRHH: No avanza. Muy pocas organizaciones están implementando activamente capacidades de analítica de talento para abordar necesidades complejas de negocios.	Datos del talento en todas partes: Aprovechando la información externa. Las áreas de RRHH están expandiendo sus estrategias para conseguir información acerca de su gente, integrando datos de otras fuentes y usando las plataformas disponibles en medios sociales.
Reimaginar	Simplificación del trabajo: La próxima revolución. Las organizaciones están simplificando sus ambientes y prácticas de trabajo, en respuesta a la sobrecarga de información y a la creciente complejidad de las organizaciones y sus sistemas.	Máquinas como talento: Colaboración, no competencia. El creciente poder de los computadores y el software para automatizar y reemplazar a los trabajadores, está desafiando a las organizaciones a repensar el diseño del trabajo y las habilidades que necesitan sus empleados para tener éxito.	

Re-imaginando: Simplificación del trabajo, la próxima revolución

Las brechas en capacidades que observamos con respecto a la simplificación del trabajo refuerzan la importancia de este tema, y en la investigación de este año, exploramos si las organizaciones estaban haciendo algo para abordarlo.

Algunos datos a considerar: En un solo día se intercambian más de 100.000 millones de correos electrónicos, pero sólo uno de cada siete es verdaderamente importante. El empleado promedio actualmente gasta una cuarta parte del día laboral leyendo y respondiendo correos electrónicos. La gente ahora revisa sus teléfonos móviles más de 150 veces al día. Y un nuevo estudio realizado por el National Journal encontró que el 40% de los trabajadores cree que no es posible tener éxito en el trabajo, tener un buen nivel de vida, y tener suficiente tiempo para la familia y para contribuir a la comunidad. Hay muchas razones que explican la sobrecarga de trabajo: personas siempre conectadas a través de la tecnología, demandas y exigencias laborales 24 x 7, y la proliferación de tecnologías sociales y de comunicación al alcance de la mano.

Pero otra razón importante es la complejidad en las prácticas de trabajo, en los procesos de negocios y en los cargos. En la encuesta, un 74% de los entrevistados (incluidos aquellos en compañías pequeñas) calificaron su ambiente de trabajo como "complejo" o "altamente complejo" y manifestaron cinco causas principales:

1. Tecnología y conectividad invasiva
2. Complejidad de la Tecnología
3. Globalización
4. Alto volumen de tareas administrativas
5. Procesos y sistemas de negocios altamente complejos

Reimagining: Simplification of work, the coming revolution

The capability gaps we observed with regard to the simplification of work reinforce the importance of the issue of the overwhelmed employee. In this year's research, we explored if organizations were doing anything to address this concern.

Consider some data: In one day more than 100 billion emails are exchanged, yet only one in seven is critically important. The average employee now spends over one-quarter of the workday reading and answering emails. People now check their mobile phones more than 150 times a day. And a new study by the National Journal found that 40% of workers believe it is not possible to succeed at work, make a good living, and have enough time to contribute to family and community. There are many reasons for work overload: always-on technology, global 24/7 demands, and the proliferation of messaging and social tools we have at our fingertips.

But another important driver is complexity in work practices, business processes, and jobs. In this year's survey, 74% of all respondents (including those at small companies) rated their work environment as either "complex" or "highly complex". We see five primary drivers for this trend:

1. Pervasive technology and connectivity
2. Complexity in technology
3. Globalization
4. Increased administrative and compliance demands
5. Overly complex business processes and systems



Por dónde empezar?

1. Haga de la simplificación una prioridad del negocio y de RRHH: Comience conformando un equipo enfocado en simplificar el ambiente de trabajo. Reconozca el problema y póngase de acuerdo en la necesidad de simplificar el trabajo. Pregunte a los empleados cuáles son los procesos de trabajo más complejos, y que consumen más tiempo, y desarrolle un caso de negocio para justificar el rediseño. Asegúrese de que RRHH esté involucrado en todas las discusiones sobre la simplificación del trabajo.

Where to start?

1. Make simplification a business and HR priority: Start by creating a team focused on simplifying the work environment. Acknowledge the problem and agree on the need to simplify work. Ask employees about time-wasting and complex processes, and develop a business case to justify redesign. Ensure that HR is involved in any discussions about simplifying work.



2. Mantenga el correo electrónico y las reuniones improductivas bajo control: Reducir el número de correos electrónicos, reuniones, y conferencias telefónicas genera un ambiente más calmado, en el cual se puede trabajar y pensar. Las investigaciones también indican que la gente que usa sus celulares para ver su correo electrónico en las noches es menos productiva durante el día.

2. Get email and unproductive meetings under control: Reducing the number of emails, meetings, and conference calls gives people a calmer, more relaxed environment in which to work and think. Research also indicates that people who use their phones for email at night are less productive during the day.



3. Invierta en tecnología más sencilla y más

integrada: Los principales proveedores de tecnología tienen ahora programas para simplificar sus aplicaciones y herramientas. Tanto SAP como Oracle, por ejemplo, promueven en el mercado el valor de simplificar TI. En vez de buscar más aplicaciones, las compañías deben evaluar el software basado, en parte, en su facilidad de uso.

3. Invest in more integrated, simpler technology:

Major technology vendors now have programs to simplify their applications and tools. Both SAP and Oracle, for instance, go to market promoting the value of simplifying IT. Rather than looking for more features, companies should evaluate software based in part on its ease of use.



4. Implemente "designthinking" y simplificación de

procesos de RRHH: Designthinking, o "pensamiento de diseño" es un nuevo proceso que reúne a diseñadores, expertos en procesos y gente para diseñar sistemas de trabajo más creativos, funcionales y fáciles de usar. Los equipos de RRHH deben ser un modelo a seguir, eliminando pasos innecesarios e implementando procesos y tecnología "sencillos" para ayudar a la gente a hacer su trabajo de manera más eficiente.

4. Implement design thinking and process simplification within HR:

Design thinking is a new process that brings user interface designers, process experts, and graphics people together to make work systems more functional and easier to use. HR teams should serve as an organizational role model by removing steps and using design thinking to implement "just enough" process and technology to help people get the job done.



Registros Oficiales / Official Gazette



Área Político Administrativa

(II S-R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Decreto No. 823 de la Función Ejecutiva. Se reforma el Reglamento General a la Ley de Minería.

(R.O. No. 642; 4-XII-2015)

Resolución No. 077/SETECI/2015 de la Secretaría Técnica de Cooperación Internacional. Se reforma el "Nuevo instructivo para el proceso de suscripción de convenios con organizaciones No gubernamentales (ONG'S) extranjeras".

(S-R.O. No. 652; 18-XII-2015)

Función Legislativa. Se expide la "Ley Orgánica de Incentivos para Asociaciones Público-Privadas y la Inversión Extranjera.



Área Tributaria

(II S-R.O. No. 639; 1-XII-2015)

Resolución No. NAC-DGERCGC15-00003131 del Servicio de Rentas Internas. Se reforma la Resolución No. NAC-DGERCGC12-00101 que aprueba el Anexo Reporte de Operaciones y Transacciones Económicas Financieras (ROTEF).

Resolución No. NAC-DGERCGC15-00003146 del Servicio de Rentas Internas. Se reforma la Resolución No. NAC-DGERCGC14-00787 mediante la cual se establecen los porcentajes de retención de impuesto a la renta.

(R.O. No. 647; 11-XII-2015)

Decreto No. 884 de la Función Ejecutiva. Se reforma el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.



Administrative Policy Area

(II S-R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Decree No. 823 of the Executive Function reforms the General Regulation to the Mining Law.

(R.O. No. 642; 4-XII-2015)

Resolution No. 077/SETECI/2015 of the Technical Secretariat of International Cooperation reforms the "New directive for the process of signing agreements with foreign non-government organizations (NGOs)".

(S-R.O. No. 652; 18-XII-2015)

The Executive Function issues "The Incentives Law for Public-Private Partnerships and Foreign Investment".



Tax Area

(II S-R.O. No. 639; 1-XII-2015)

Resolution No. NAC-DGERCGC15-00003131 of the Internal Revenue Services (SRI) reforms Resolution No. NAC-DGERCGC12-00101 that approves the Summary Report of Financial-Economic Operations and Transactions (ROTEF).

Resolution No. NAC-DGERCGC15-00003146 of the Internal Revenue Services (SRI) reforms Resolution No. NAC-DGERCGC14-00787 whereby income tax withholding percentages are established.

(R.O. No. 647; 11-XII-2015)

Decree No. 884 of the Executive Function reforms the Regulation for Application of the Tax Law.



Área Laboral y Seguridad Social

(R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Acuerdo No. MDT-2015-0262 del Ministerio del Trabajo. Se emite el acuerdo para regular las relaciones de trabajo especiales del sector del transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades.



Labor and Social Security Area

(R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Agreement No. MDT-2015-0262 of the Ministry of Labor issues the agreement to regulate special working relations in the passenger and freight terrestrial transport sector in all its forms.



Área Financiera

(R.O. No. 636; 26-XI-2015)

Resolución No. SB-2015-1035 de la Superintendencia de Bancos del Ecuador. Se expiden las normas para la designación de liquidadores de las entidades del sector financiero y público y privado sometidas a procesos de liquidación.



Finance Area

(R.O. No. 636; 26-XI-2015)

Resolution No. SB-2015-1035 of the Ecuadorian Superintendence of Banks issues regulations for appointing liquidators for public and private and financial sector entities subject to liquidation processes.



Área Producción

(II S-R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Decreto No. 824 de la Función Ejecutiva. Se reforma el Reglamento a la estructura e institucionalidad de desarrollo productivo, de la inversión y de los mecanismos e instrumentos de fomento productivo, establecidos en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

(R.O. No. 648; 14-XII-2015)

Resolución No. 0290 de la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del AGRO – AGROCALIDAD. Se establece como único documento oficial para la movilización de material vegetal de propagación y otros a la Guía de Remisión.



Production Area

(II S-R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Decree No. 824 of the Executive Function reforms the Regulation to the structure and institutionalism of productive development, investment and mechanisms and instruments to stimulate production, established in the Code for Production, Commerce and Investment.

(R.O. No. 648; 14-XII-2015)

Resolution No. 0290 of the Ecuadorian Quality Assurance Agency Agro – AGROCALIDAD establishes the Bill of Lading as the sole official document for transporting vegetative propagating material and others.



Área Comercial

(R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Resolución No. SCVS-DNCDN-2015-015 de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Se expide el Reglamento de publicación de extractos, y de oposición por parte de terceros.

(R.O. No. 651; 17-XII-2015)

Resolución No. SCPM-DS-078-2015 de la Superintendencia de Control del Poder de Mercado. Se reforma y codifica el instructivo para la gestión y ejecución de los compromisos de cese.



Área de Turismo, Medio Ambiente, Transporte, Comunicaciones, Electrificación, Petróleo y Salud

(R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Resolución No. 001-005-DIRECTORIO EXTRAORDINARIO ARCH-2015. Se expide el Reglamento para la autorización y el control de las actividades de refinación e industrialización de hidrocarburos.

(R.O. No. 637; 27-XI-2015)

Acuerdo No. 2015-048 del Ministerio de Minería. Se expide el instructivo para las etapas de exploración y explotación de las concesiones mineras, negociación y suscripción de los contratos de explotación minera.

(R.O. No. 647; 11-XII-2015)

Resolución No. CORDICOM-PLE-2015-086 del Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación. Se reforma el "Reglamento para la aplicación del artículo 36 de la Ley Orgánica de Comunicación sobre Difusión de Contenidos Interculturales".

(R.O. No. 651; 17-XII-2015)

Resolución No. MTOP-SPTM-2015-0142-R del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Se expide la normativa regulatoria de la actividad portuaria realizada por los terminales privados autorizados por el Estado Ecuatoriano.



Commercial Area

(R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Resolution No. SCVS-DNCDN-2015-015 of the Superintendence of Companies, Securities and Insurance issues the Regulation for the publication of abstracts and challenges by third parties.

(R.O. No. 651; 17-XII-2015)

Resolution No. SCPM-DS-078-2015 of the Superintendence for Control of Market Power reforms and codifies the directive for the management and implementation of assignment commitments.



Tourism, Environmental, Transport, Communications, Electrification, Oil and Health

(R.O. No. 635; 25-XI-2015)

Resolution No. 001-005-DIRECTORIO EXTRAORDINARIO ARCH-2015 issues the Regulation for the authorization and control of hydrocarbon refining and industrialization activities.

(R.O. No. 637; 27-XI-2015)

Agreement No. 2015-048 of the Ministry of Mining issues the directive for the exploration and exploitation stages of mining concessions, as well as the negotiation and signing of mining exploration contracts.

(R.O. No. 647; 11-XII-2015)

Resolution No. CORDICOM-PLE-2015-086 of the Board for the Regulation and Development of Information and Communication reforms the "Regulation for the application of 36 of the Communication Law for Broadcasting inter-Cultural Content".

(R.O. No. 651; 17-XII-2015)

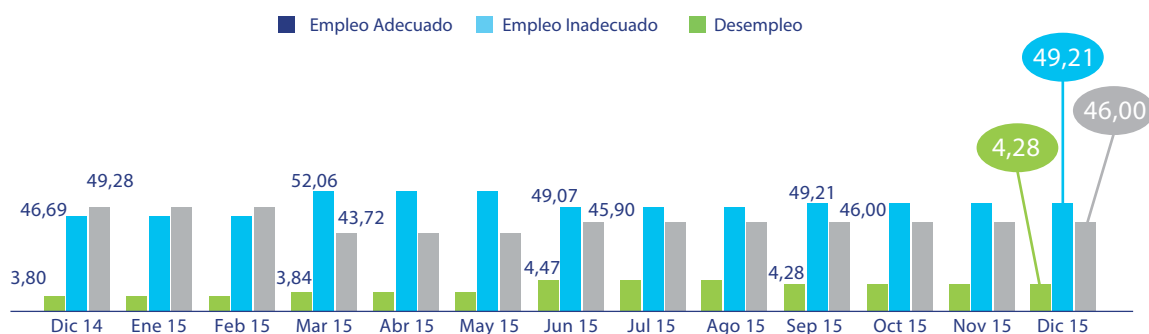
Resolution No. MTOP-SPTM-2015-0142-R of the Ministry of Transport Public Works issues the regulatory standard for port activities undertaken by private terminals authorized by the Ecuadorian State.

Cifras Económicas / Economic Indicators

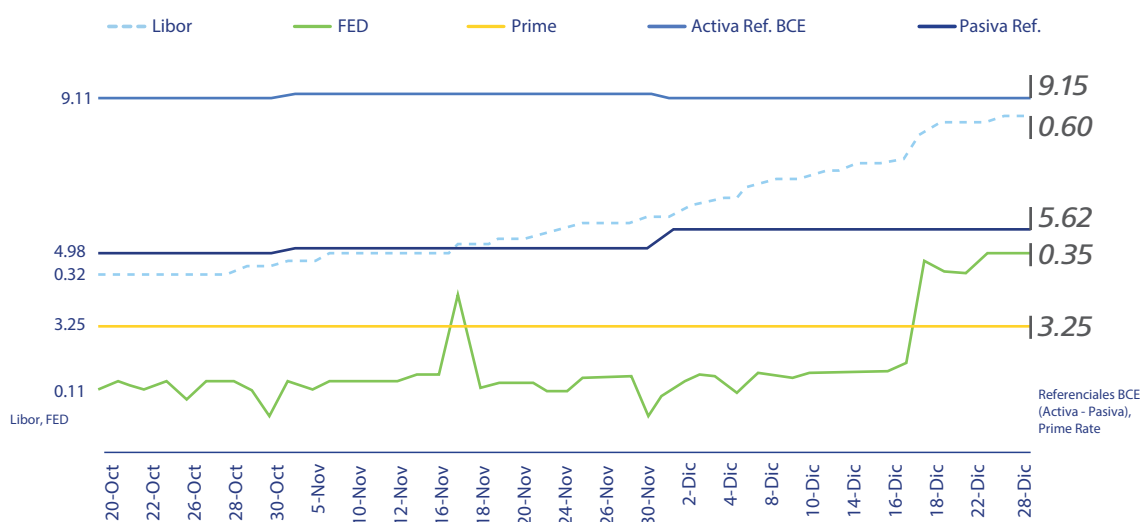
Monedas	Cotización	Tasa	Transacciones	
	Internacional	Oficial	Compra	Venta
Bolívar Fuerte	6.28	6.29	6.29	6.29
Euro	0.93	0.93	0.94	0.94
Libra Esterlina	0.68	0.68	0.66	0.66
Nuevo Sol	3.44	3.44	3.39	3.39
Peso argentino	13.08	13.09	9.68	9.68
Peso boliviano	6.88	6.91	6.90	6.90
Peso chileno	717.67	719.42	714.29	714.29
Peso colombiano	3223.73	3225.81	3125.00	3125.00
Real	4.06	4.06	3.77	3.77
Yen	119.34	119.33	122.70	122.70

Valores expresan unidades de cada moneda que se obtienen por cada \$US

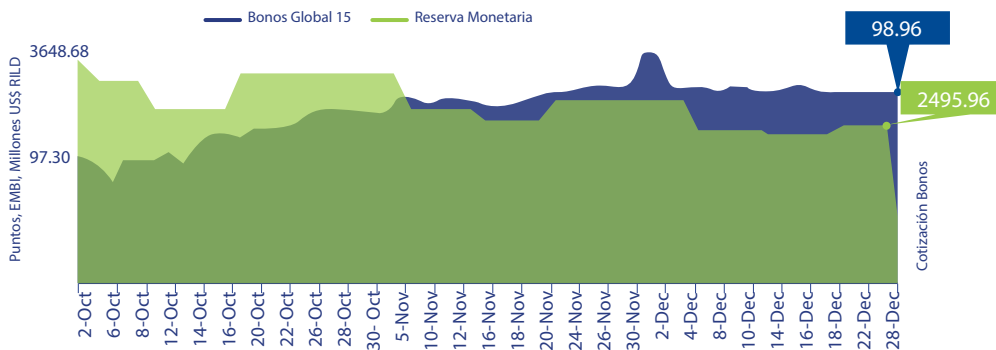
Evolución de Indicadores



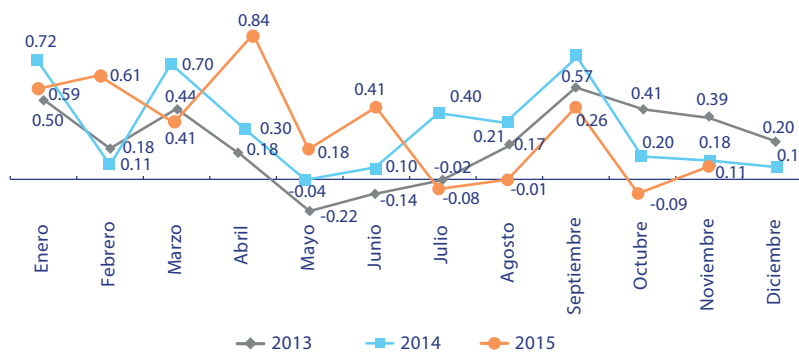
Tasas Referenciales



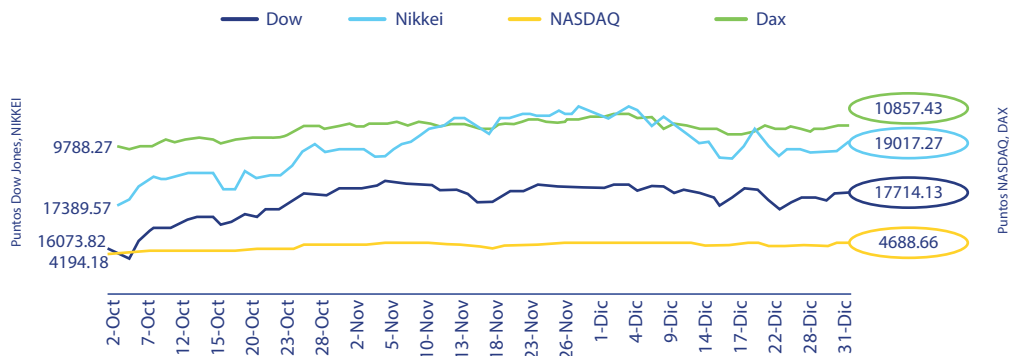
Bonos Global 15 y RILD



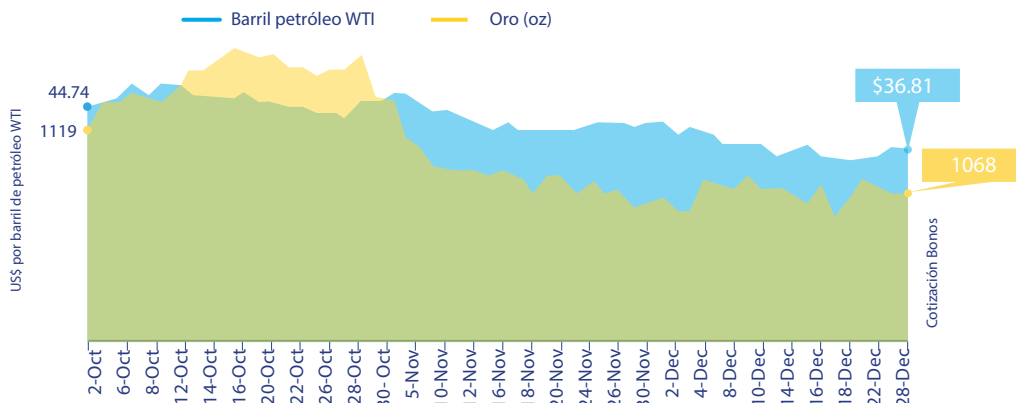
Inflación



Índices Bursátiles



Materias Primas



Tasas de Interés / Economic Indicators

Período	Tasas de interés referenciales				Internacionales				
	Básica del Banco Central	Pasiva Referencial	Activa Referencial	Legal	Prime NY	Libor			
						30 días	60 días	180 días	360 días
2013	0.20	4.53	8.17	8.17	3.25	0.19	0.26	0.41	0.68
2014	0.20	5.18	8.19	8.19	3.25	0.16	0.24	0.34	0.60
Enero 2015	0.20	5.22	7.84	7.84	3.25	0.17	0.26	0.36	0.62
Febrero 2015	0.20	5.32	7.41	7.41	3.25	0.17	0.26	0.38	0.68
Marzo 2015	0.20	5.31	7.31	7.31	3.25	0.18	0.27	0.41	0.72
Abril 2015	0.20	5.39	8.09	8.09	3.25	0.18	0.28	0.40	0.70
Mayo 2015	0.20	5.51	8.45	8.45	3.25	0.18	0.28	0.41	0.72
Junio 2015	0.20	5.48	8.70	8.70	3.25	0.19	0.28	0.44	0.77
Julio 2015	0.20	5.54	8.54	8.54	3.25	0.19	0.29	0.47	0.81
Agosto 2015	0.20	5.55	8.06	8.06	3.25	0.20	0.33	0.53	0.85
Septiembre 2015	0.20	5.55	8.06	8.06	3.25	0.20	0.33	0.53	0.84
Octubre 2015	0.20	4.98	9.11	9.11	3.25	0.19	0.32	0.53	0.83
Noviembre 2015	0.20	5.11	9.22	9.22	3.25	0.23	0.40	0.64	0.97
Diciembre 2015	0.20	5.62	9.15	9.15	3.25	0.42	0.60	0.83	1.15

Fuente: Banco Central del Ecuador

Tasas de interés activas efectivas calculadas por el Banco Central

Segmento de Crédito	Productivo Corporativo	Tasa Referencial: 9.20% Tasa Máxima: 9.33%	Productivo PYMES	Tasa Referencial: 10.28% Tasa Máxima: 11.83%
		Consumo	Tasa Referencial: 16.21% Tasa Máxima: 17.30%	Vivienda
	Microcrédito acumulación ampliada		Tasa Referencial: 24.25% Tasa Máxima: 25.50%	

Fuente: Banco Central del Ecuador

Evaluación de la inflación

	2013					2014					2015				
	% INFLACIÓN					% INFLACIÓN					% INFLACIÓN				
	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)
Enero	142.34	0.50	0.50	4.10	6.18	146.51	0.72	0.72	2.92	9.01	101.24	0.59	0.59	3.53	7.39
Febrero	142.61	0.18	0.69	3.48	2.30	146.67	0.11	0.83	2.85	1.32	101.86	0.61	1.21	4.05	7.60
Marzo	143.23	0.44	1.13	3.01	5.34	147.69	0.70	1.53	3.11	8.67	102.28	0.41	1.63	3.76	5.06
Abril	143.40	0.18	1.31	3.03	2.20	148.12	0.30	1.83	3.23	3.55	103.14	0.84	2.48	4.32	10.57
Mayo	143.17	-0.22	1.09	3.01	-2.64	148.06	-0.04	1.79	3.41	-0.49	103.32	0.18	2.66	4.55	2.11
Junio	143.07	-0.14	0.94	2.68	-1.66	148.22	0.10	1.90	3.67	1.30	103.74	0.41	3.08	4.87	4.99
Julio	142.94	-0.02	0.92	2.39	-0.25	148.81	0.40	2.31	4.11	4.88	103.66	-0.08	2.99	4.36	-0.92
Agosto	143.19	0.17	1.10	2.27	2.12	149.13	0.21	2.52	4.15	2.61	103.65	-0.01	2.99	4.14	-0.12
Septiembre	144.00	0.57	1.67	1.71	7.00	150.04	0.61	3.15	4.19	7.57	103.93	0.26	3.27	3.78	3.29
Octubre	144.50	0.41	2.09	2.04	5.03	150.34	0.20	3.36	3.98	2.43	103.84	-0.09	3.17	3.48	-1.03
Noviembre	145.16	0.39	2.49	2.30	4.83	150.62	0.18	3.55	3.76	2.26	103.95	0.11	3.28	3.40	1.28
Diciembre	145.46	0.20	2.70	2.70	2.51	150.79	0.11	3.67	3.67	1.36					

* Nuevas bases ene2014: 98.81 y dic14: 100.32 * Año 2005, Año 2006 valores corregidos

**Los índices del IPC (Base: 2004=100) han sido empalmados a la serie del nuevo IPC (Base: 2014=100).

"Informativo Gerencial" - boletín mensual preparado por los profesionales de Deloitte, incluye temas de interés para el sector empresarial. Su intención es ser solamente una guía, y por ello, recomendamos que los lectores soliciten la asesoría profesional apropiada. Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio impreso. Se puede reproducir o utilizar la información contenida en el informativo, citando la fuente.

Su opinión es importante para nosotros. Agradecemos todos sus comentarios y sugerencias al e-mail: pbatallas@deloitte.com. Si prefiere recibir el Informativo Gerencial por correo electrónico o tiene cambios en los nombres y direcciones de entrega, favor de indicarlo a la dirección electrónica antes indicada o a las oficinas de Marketing: 02 3815 100 ext. 2245, 2258 (Quito) - 04 3700 100 ext. 1145 (Guayaquil).

Deloitte se refiere a una o más de Deloitte Touche Tohmatsu Limited compañía privada de UK limitada por garantía, y su red de firmas miembro, cada una separada legalmente como entidades independientes. Por favor visite www.deloitte.com/about para una descripción más detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro. Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de Firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos del negocio. Más de 210.000 profesionales de Deloitte se comprometen a ser estándar de excelencia. Esta publicación contiene exclusivamente información general y ninguna de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sus firmas miembro o entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte"), por medio de esta publicación da asesoramiento profesional o de servicios. Antes de dar cualquier decisión o tomar cualquier acción que pueda afectar sus finanzas o negocio, Ud. debe consultar un profesional experto. Ninguna entidad en la Red Deloitte será responsable por cualquier pérdida sustentada por cualquier persona que se refiera a esta publicación.

Generamos impactos que trascienden

Todos los días tenemos un reto con quienes más nos importan: nuestros clientes, nuestros profesionales y con la sociedad.

Inspiramos a nuestros profesionales para que aporten valor a nuestros clientes al mismo tiempo que les permitimos desarrollar una carrera profesional excepcional basada en una cultura integradora y colaborativa.

Los valores que compartimos guían la forma en la que actuamos con el objetivo de generar un impacto positivo y duradero.

Deloitte.