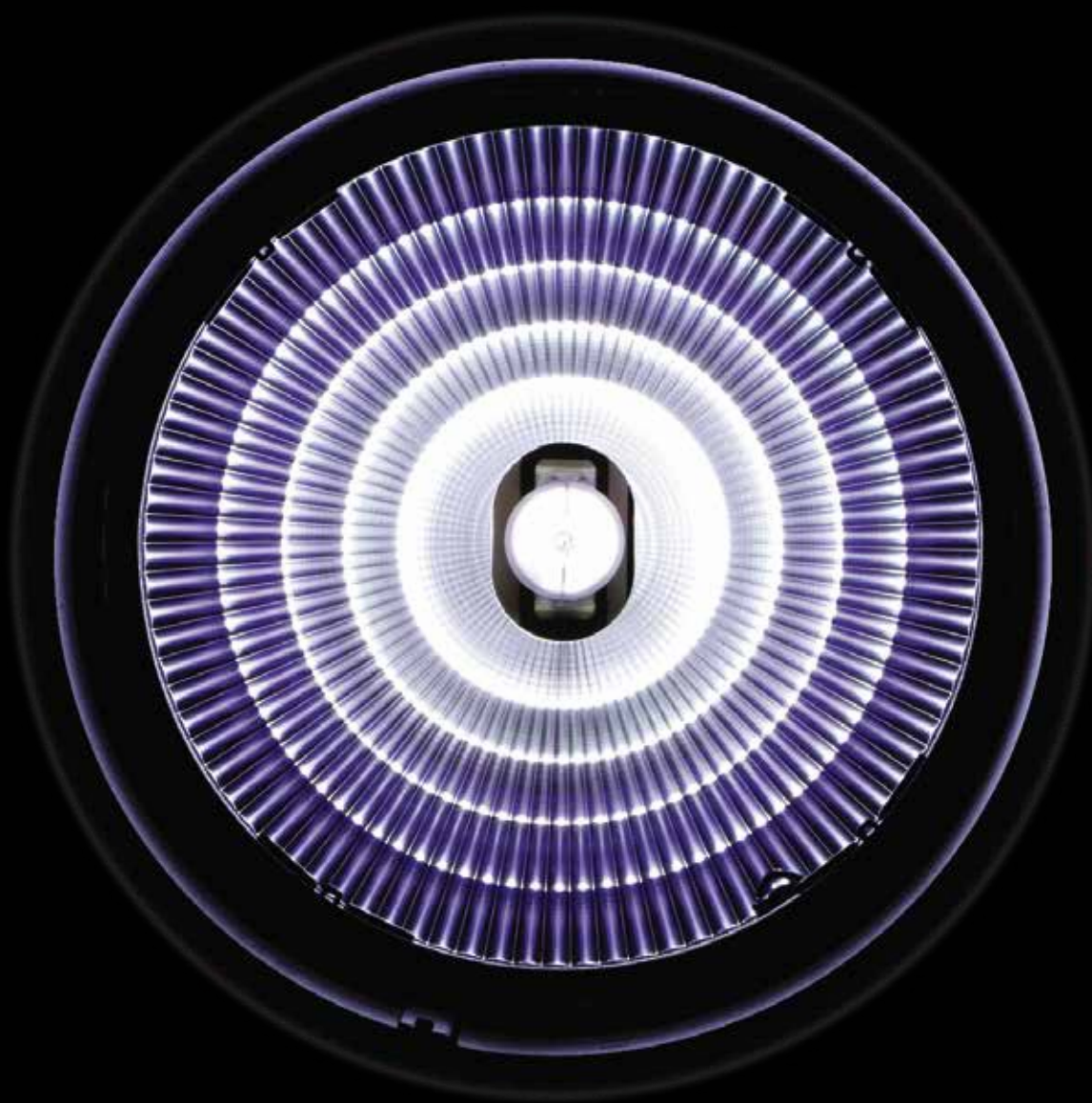


# Informativo *Gerencial*

Julio | 2019

---

Generamos impactos que trascienden



**Deloitte.**

# Contenido



---

03

Tendencias Globales de Capital Humano 2019  
Global Human Capital Trends 2019

---



---

09

El Impacto de la Tecnología Disruptiva  
The Impact of Disruptive Technology

---

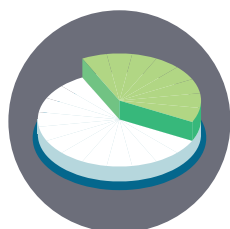


---

11

Eficiencia y rentabilidad 2025  
Efficiency and profitability 2025

---



---

12

Índice Deloitte de Confianza Empresarial  
Deloitte Business Confidence Index

---



---

14

Registros Oficiales  
Official Gazette

---



---

17

Cifras económicas  
Economic Indicators

---

# Tendencias Globales de Capital Humano 2019

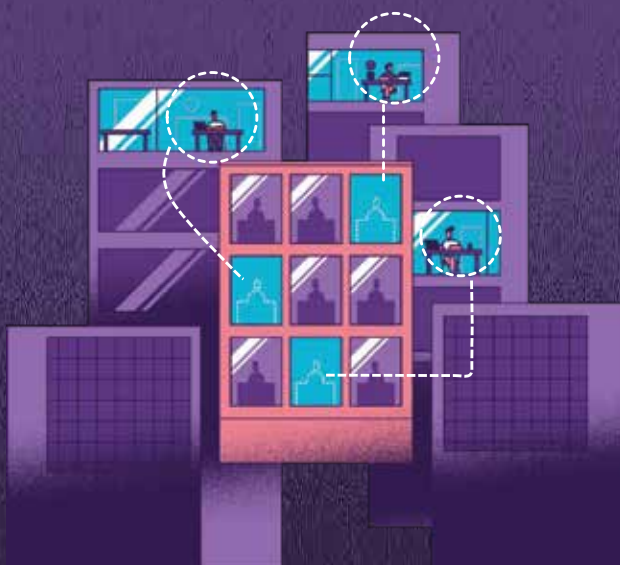
Tomado del Estudio de Tendencias de Capital Humano 2019. Para acceder al estudio completo de [click aquí](#)

Este año el Estudio Global de Tendencias de Capital Humano 2019, contó con la participación de 10.000 personas en 119 países, y no solo confirmó la tendencia creciente sobre el concepto de “Empresa social” que indicamos en nuestro informe anterior, sino que respalda el vínculo positivo de la “empresa social” con el rendimiento financiero.

L liderar una empresa social, no es lo mismo que ser una empresa socialmente responsable, o participar en acciones de Responsabilidad Social, tampoco se trata de comprometerse con programas que definen un propósito. Aunque todas estas iniciativas son importantes en sí mismas, liderar una empresa social significa reconocer que mientras un negocio debe generar ganancias y brindar a los accionistas retorno sobre la inversión, también debe mejorar las condiciones de sus colaboradores, los clientes y la comunidad donde opera. Pero, con la complejidad del entorno actual, cumplir este objetivo requiere una re-inversión organizacional a gran escala.

L eading a social enterprise is not the same as being a socially responsible company or participating in Social Responsibility actions. Neither is it about committing to programs that define a purpose. Although all these initiatives are important in themselves, leading a social enterprise means recognizing that while a business must generate profits and provide shareholders with a return on their investment, it must also improve the conditions of its employees, its clients and the community in which it operates. But, given the complexity of the current environment, fulfilling this objective requires a large-scale organizational re-invention.

This year the Global Human Capital Trends, in which 10,000 people from 119 countries participated, not only confirmed the growing trend with respect to the concept of the "Social Enterprise", as we have highlighted in previous articles, but also supports the positive link between the "social enterprise" and financial performance.





## El futuro de la fuerza laboral The future of the workforce

La Fuerza laboral alternativa es ahora una tendencia generalizada. Por muchos años las organizaciones consideraban a los freelancers, a las personas contratadas directamente, y a los trabajadores “gig” como una fuerza laboral alternativa a la fuerza tradicional a tiempo completo. En la actualidad este segmento ha crecido considerablemente, llevando a las **organizaciones a considerar estratégicamente** este tipo de acuerdos de trabajo dentro de sus planes de crecimiento.

The alternative workforce is now mainstream. For years, many organizations considered contract, freelance, and gig employment to be “alternative work,” options supplementary to full-time jobs. Today, this segment of the workforce has grown and gone mainstream even as talent markets have tightened, **leading organizations to look strategically** at all types of work arrangements in their plans for growth.



## De trabajos a súper trabajos From jobs to superjobs

La gran mayoría de las organizaciones esperan incrementar significativamente el uso de **inteligencia artificial, tecnología cognitiva, robótica y automatización**. Si así sucediera, a medida que estas tecnologías se van incorporando en las organizaciones, los trabajos irían cambiando, y esto derivará en lo que llamamos “súper trabajos” (combinación de trabajos tradicionales hacia roles integrados y multidisciplinarios).

A vast majority of organizations expect to increase or significantly increase their use of **AI, cognitive technologies, robotic process automation, and robotics**. If this happens, as these technologies are incorporated into organizations, jobs will change, leading to what are known as “superjobs” (jobs that combine parts of different traditional jobs into multidisciplinary and integrated roles).





## Liderazgo para el Siglo 21, la intersección entre lo tradicional y lo nuevo Leadership for the 21st century: The intersection of the traditional and the new

Para ser eficaces en el Siglo 21, **los líderes deben adoptar un nuevo enfoque** que considere el nuevo contexto en el cual los objetivos deben ser alcanzados haciendo uso de nuevas competencias críticas, que incluyen: “liderazgo a través del cambio, manejo de la ambigüedad y la incertidumbre”, “transparencia”, “colaboración” y la “comprensión de tecnologías cognitivas basadas en inteligencia artificial”.

To be effective in the 21st century, **leaders must adopt a new context** in which such goals must be achieved, and that draws on critical new competencies—including leading through change, embracing ambiguity and uncertainty, and understanding digital, cognitive, and AI-driven technologies—to get there.



## De la experiencia del empleado a la experiencia humana From employee experience to human experience

Devolverle sentido al trabajo. Uno de los grandes desafíos que identificamos este año es la necesidad de mejorar lo que usualmente se denomina **“experiencia del empleado”**. Es aquí donde vemos una oportunidad para que los empleadores actualicen y expandan el concepto de “experiencia del empleado” hacia una “experiencia humana” en el trabajo.

Putting meaning back into work. One of the biggest challenges we identified this year is the need to improve what is often called the **“employee experience”**. This is where we see an opportunity for employers to refresh and expand the concept of “employee experience” to address the “human experience” at work.





## Desempeño Organizacional, un deporte de equipo Organizational performance: It's a team sport

El cambio de modelos jerárquicos hacia equipos de trabajo también es una clara tendencia. Pero **la mayoría de las organizaciones no han actualizado el diseño de sus cargos**, ni su modelo de compensación para adaptarse a esta tendencia. En la actualidad la tecnología nos permite fácilmente hacer estos cambios, ahora es tiempo de actualizar las prácticas de Talento para que las organizaciones se mantengan vigentes.

The shift from hierarchies to teams is well underway. Yet **most organizations have not yet refreshed leadership, job design, and rewards** to adapt to this trend. Technology is now making team models of work easier: Organizations need to refresh the rest of our talent practices to keep up.

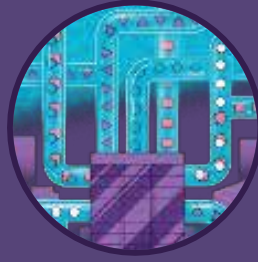


## Compensación y Beneficios, cerrando la brecha Rewards: Closing the gap

Las organizaciones están **explorando una gama de beneficios para motivar a su gente**, pero no han logrado del todo su propósito, varios participantes afirman que su sistema de compensación y beneficios está alineado con los objetivos organizacionales.

Organizations are **exploring a dizzying array of perks and rewards to motivate their people**. But have not achieved their purpose at all, several participants claim that their compensation and benefits system is in line with their organizational objectives.

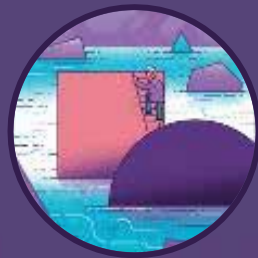




## Consecución de Talento, es más que atraer Accessing talent: It's more than acquisition

En la última década de evolución económica a nivel global, el reclutamiento se ha vuelto más complicado que nunca. A medida que el mercado laboral sigue siendo competitivo y las competencias requeridas experimentan cambios rápidos; **es el momento para que las organizaciones piensen cómo pueden acceder al talento de manera diferente:** movilizando recursos internos, buscando personas en la fuerza laboral alternativa, o beneficiándose estratégicamente de la tecnología para aumentar las fuentes de reclutamiento y consecuentemente aumentar la efectividad del proceso de adquisición de talento.

In the last decade of the economic recovery, recruiting has become harder than ever. As the job market remains competitive and organizations' skills requirements undergo rapid change, **it's time for organizations to think about how they can continuously access talent in varying ways:** mobilizing internal resources, finding people in the alternative workforce, and strategically leveraging technology to augment sourcing and boost recruiting productivity.



## Aprendiendo en el flujo de la vida Learning in the flow of life

La tendencia número para el 2019 indica que las personas deben cambiar la forma en que aprenden. **Hoy el aprendizaje está más integrado al trabajo, está siendo más personal, y está migrando hacia modelos de aprendizaje que son de por vida.** La re-inventión efectiva en estos 3 aspectos requiere una cultura laboral que apoye el aprendizaje continuo, así como incentivos que motiven a las personas a aprovechar las oportunidades de aprendizaje, y con foco en ayudar a los individuos a identificar y desarrollar las nuevas competencias requeridas.

The number-one trend for 2019 is the way people need to change the way they learn. **Learning is becoming more integrated with work; it is becoming more personal; and it is shifting—slowly—toward lifelong models.** Effective reinvention in these 3 aspects requires a culture that supports continuous learning, incentives that motivate people to take advantage of learning opportunities, and a focus on helping individuals identify and develop new, needed skills.





## Movilidad del Talento, ganando la batalla con talento interno Talent mobility: Winning the war on the home front.

En las organizaciones líderes, la movilidad interna ha de ser percibida como una progresión natural de carrera, en vez de ser solo un cambio importante. Es decir, las oportunidades deben darse a todos los colaboradores de todos los niveles, y no solo los líderes. De igual manera, **las tecnologías deben facilitar los procesos para simplificar la movilidad a través de funciones, proyectos o geografías.**

Among leading organization, mobility should be perceived as a natural, normal progression instead of as a major change in one's career; opportunities to move should be extended to workers at all levels, not just managers and team leaders; and **technology should enable a streamlined mobility process for moves between functions, jobs, and projects as well as geographies.**



## Recursos Humanos en la Nube, una plataforma, no un destino HR cloud: A launch pad, not a destination

En el 2019 las organizaciones deben repensar sus estrategias de tecnología de Recursos Humanos, considerando la tecnología en la nube como base, y a partir de allí, **explorar nuevas plataformas innovadoras de automatización de procesos o inteligencia artificial**, para complementar los sistemas centrales de la organización.

In 2019, organizations must rethink their HR technology strategy, considering cloud as a foundation and **exploring innovative new platforms, automation, and AI-based tools** to complement their organization's core systems.





# El Impacto de la Tecnología Disruptiva

Por: Gina Ruiz, Gerente de Risk Advisory – Deloitte Ecuador



En la actualidad, vivimos en una era sin precedentes, impulsados por los cambios exponenciales, la evolución de la tecnología disruptiva e ideas que cambian las reglas del juego constantemente.

We live in an unprecedented era, an era driven by exponential changes: the evolution of disruptive technology and ideas that are constantly changing the rules of the game.

**E**l sector asegurador se ha considerado como una industria altamente regulada y compleja. Sin embargo, ahora más que nunca están encontrando más opciones para cada tipo de experiencia, apalancándose en distintas herramientas tecnológicas "insurtech", entre las cuales podríamos destacar las siguientes:

**T**he image of the insurance sector has, to date, been one of a highly regulated and complex industry. However, now more than ever, the industry is finding more options for every type of experience, leveraging different technological tools, such as "insurtech", and including the following:

## Chatbots

Las empresas han utilizado los chatbots para el servicio al cliente durante varios años, por lo general para reemplazar o ayudar a los agentes en vivo en centros de llamadas o como una alternativa para clientes que visitan sitios web; una serie de factores están marcando el comienzo de una nueva era para los chatbots, **los avances en tecnologías cognitivas están haciendo posible proporcionar cada vez diálogos automáticos más precisos**. El software ha hecho avances en la reducción de tasas de error, los chatbots son capaces de sostener conversaciones más inteligentes y agradables.

## Chatbots

Companies have been using chatbots in their customer service operations for several years, usually to replace or help agents in call centers or as an alternative for customers who visit websites. Now, a number of factors are ushering in a new era for chatbots. **Advances in cognitive technologies are making it possible to provide increasingly accurate automatic dialogues** and software has made progress in reducing error rates. Chatbots can now hold more intelligent and congenial conversations.

## Internet de las cosas

La tecnología portátil se ha convertido en una tendencia cada vez más popular desde hace varios años. **El sector asegurador tendrá que ir de la mano con las tendencias de dispositivos portátiles, cambiando la forma en que crean productos y estructuras de precios**, por ejemplo: Al tomar datos de un usuario las aseguradoras podrán realizar predicciones de riesgo más precisas basadas en datos reales que recompensarán a los usuarios que viven estilos de vida más saludables con menores costos de seguros y primas.

## Seguros bajo demanda

Existe la tendencia de cubrir solo aquellos riesgos que enfrentan los clientes en un momento determinado. Hay un sin número de formas de aplicar el seguro bajo demanda, como, por ejemplo: **Activar un seguro de viaje en el mismo momento que se reserva un boleto de avión, crucero o vacaciones**, permitir a los usuarios comprar seguros para productos específicos, por una cantidad específica de tiempo, etc. así como también presentar los reclamos a través de la web o app.

## Blockchain

La tecnología Blockchain también ofrece casos de uso para las aseguradoras que incluyen productos y servicios de seguros innovadores, aumentando la eficacia en detección de fraudes y precios, y reduciendo costo administrativo. **Blockchain está cambiando la manera en que los servicios de seguros son ofertados ya que se ha convertido en un verdadero sistema de validación**, se lo emplea para agilizar transacciones más seguras, directas y transparentes entre usuarios.

## RPA (Robotic Process Automation)

Es un sistema de automatización de procesos, en este caso no hablamos de un robot físico que se instala en una línea de manufactura sino más bien a un **software que aprende de un usuario de negocio, utiliza reglas lógicas para entregar resultados**. Para procesos específicos las plataformas RPA pueden generar rápida reducción de costos en procesos que siempre se ejecutan de la misma manera, por ejemplo, cuando existen muchos empleados trabajando y validando información en hojas de cálculo o si se trabaja con un sistema complejo.

## Internet of things

Portable technology has become an increasingly popular trend for several years. As a consequence, **the insurance sector will have to follow trends as they affect mobile devices, changing the way products and price structures are created**. For example, when compiling data from users, insurers can now make more accurate risk predictions based on real data. They will thus reward users who live healthier lifestyles with lower insurance costs and premiums.

## Insurance on demand

The insurance industry tends to cover only those risks that customers face at a given time. A number of options are available to apply insurance on demand, **such as activating travel insurance when booking a plane, cruise or vacation ticket**, thus allowing users to purchase insurance for specific products and for a specific amount of time, etc. as well as submitting claims through the web or through an app.

## Blockchain

Blockchain technology also provides insurers with the possibility of offering innovative insurance products and services and, at the same time, increasing fraud detection and pricing efficiency, as well as reducing administrative costs. **Blockchain is changing the way in which insurance services are offered as it turns into a true validation system**. It can now be used to streamline transactions, making them more secure, direct and transparent for users.

## RPA (Robotic Process Automation)

This is an automated process system but with no physical robot installed in a manufacturing line. Rather, **it is a software that learns from a business user and uses logical rules to deliver results**. In the case of specific processes, RPA platforms can generate rapid cost reductions in processes that always function in the same way. For example, when many employees are working and validating information in spreadsheets or working with a complex system.



# Eficiencia y rentabilidad 2025

Tomado del Estudio "El rediseño de la empresa del Futuro", Deloitte España. Para acceder al estudio completo de [click aquí](#)

Los nuevos modelos de negocio, la cercanía al cliente, la industria 4.0 y el empleado como centro son las nuevas prioridades de las empresas de cara al año 2025 en términos de eficiencia y rentabilidad.

When focusing on future efficiency and profitability, organizations are turning to new business models, proximity to the customer, industry 4.0 and the worker as a the center for year 2025.

## Centro en el empleado

El 98% de los CEOs busca potenciar el teletrabajo y los espacios colaborativos para mejorar los costes y la eficiencia de empresa y trabajadores. Un 81% de las empresas quiere un modelo de gestión y gobierno eficiente adaptado a las nuevas generaciones y conceptos de trabajo, por ello el 91% de las empresas demandarán profesionales que cuenten con aptitudes y habilidades como capacidad de **comunicación, perseverancia, liderazgo, posibilidad de trabajo en equipo, empatía y capacidad de resolución de conflictos, entre otras.**

## Centering on the worker

98% of CEOs are looking to promote teleworking and collaborative spaces as a means of improving costs and efficiency within their companies and from their workers. 81% of companies want an efficient management and government model that is in line with the new generations and work concepts. Consequently, 91% of companies will seek out those professionals with skills and abilities such as **communication, perseverance, leadership, ability to work in teams, empathy and conflict resolution, among others.**

## Industria 4.0

Nueve de cada diez CEOs cree que la digitalización **transformará como mínimo al 20% de la empresa, efecto que se une al desarrollo de la tecnología disruptiva** (cloud computing, blockchain, genomics o el internet of things, ...). De hecho, un 70% considera que como mínimo un 10% de las tareas estarán robotizadas para 2025.

## Industry 4.0

Nine out of ten CEOs believe that digitization will **transform at least 20% of their companies, an effect that is linked to the development of disruptive technology** (cloud computing, blockchain, genomics or the Internet of things). Indeed, 70% believe that at least 10% of tasks will be robotized by 2025.

## Nuevos modelos de negocio

En siete años, según opinan los máximos responsables de empresa, **el 70% de las compañías creará productos donde la personalización en el último momento será lo más importante.** Así, la estrategia logística debe orientarse según afirma el 88% de los entrevistados a la hiperdisponibilidad. A ello se suma la concepción creciente del producto como servicio y al auge de la economía compartida.

## New business models

Within seven years, according to senior company managers, **70% of companies will be creating products in which last-minute personalization will be the most important factor.** Consequently, according to 88% of those surveyed, any logistics strategy must be oriented towards hyper-availability. Added to this is the growing conception of the product being a service and the surge of the shared economy.

## Cercanía al cliente

El 86% de los CEOs cree que los **clientes tendrán más empoderamiento y serán más exigentes en 2025.** La distribución omni/multi-canal será el modelo de distribución más eficiente en 2025 según el 91% de los encuestados.

## Client involvement

86% of CEOs believe that **clients will be more empowered and will be more demanding by 2025.** The omni/multi-channel distribution will be the most efficient distribution model in 2025 according to 91% of respondents.

# Índice Deloitte de Confianza Empresarial

El IDCE presenta a junio 2019 una variación de 62.1% (Base mayo 141.4 - junio 53.6), sin embargo, tomando en cuenta todas las variables encuestadas, si bien existe una recuperación, el sentimiento general es que aún hay un arduo camino por recorrer.

The IDCE for June 2019 has risen 62.1% (Base may 141.4 - June 53.6). Nevertheless, given all the variables surveyed, although there are signs of a recovery, the general perception is that there is still an arduous way to go.

A continuación presentamos los resultados de la encuesta de junio:

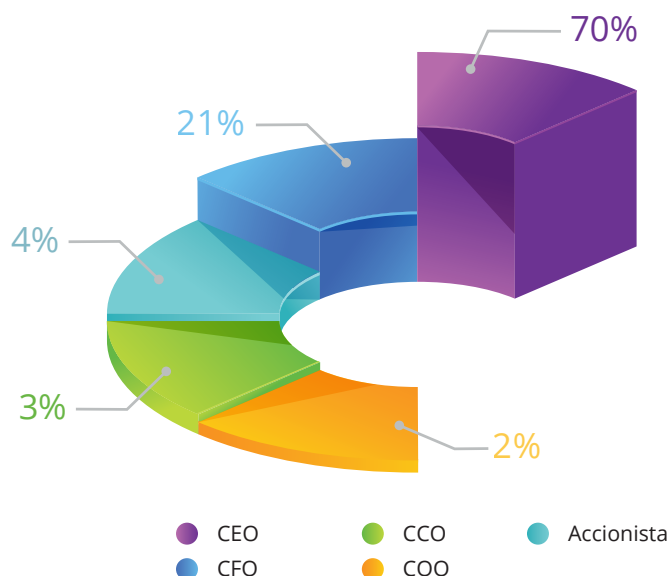
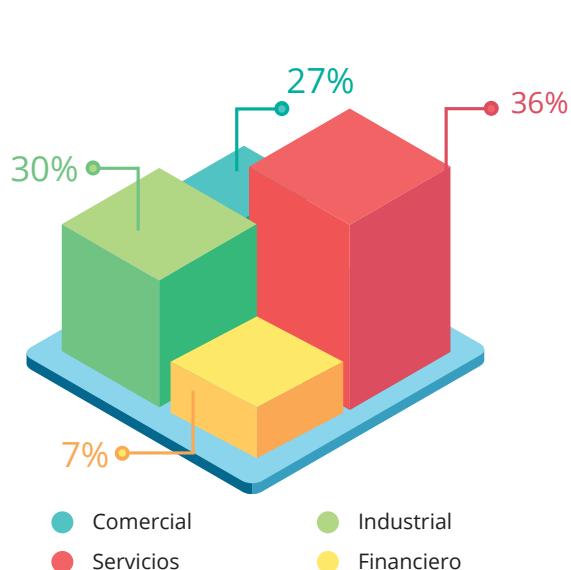
Below we present the results of the June survey:

Las **92** respuestas obtenidas por sector de actividad y cargo:

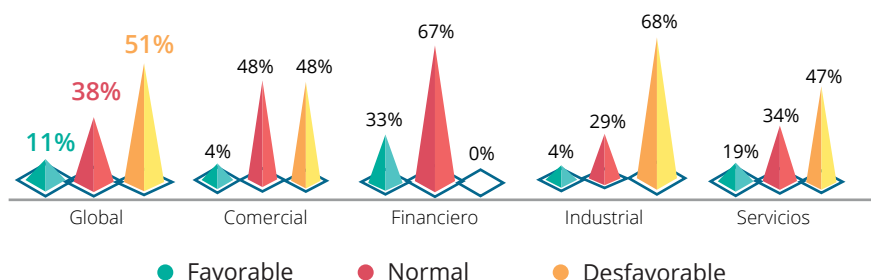
The **92** responses received by sector and position:

*Por sector de actividad / By sector of activity*

*Por cargo / By position*



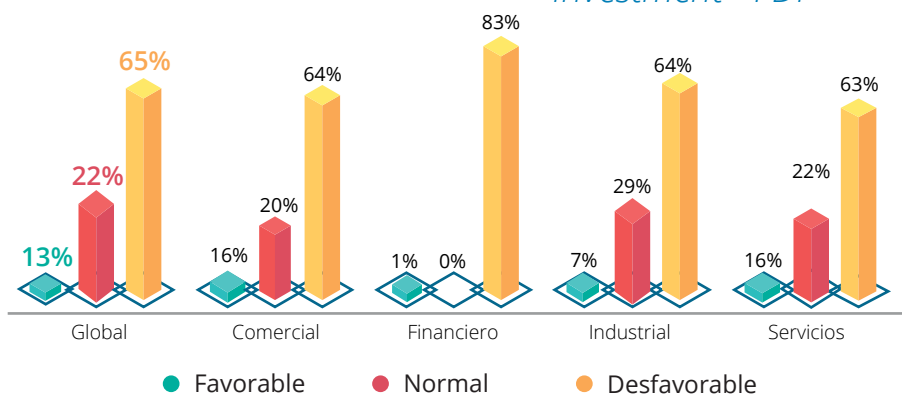
## Entorno Socio-económico del país / Ecuador's socio-economic environment



Un 44% de los encuestados considera que el entorno socio económico es favorable - estable (51% el mes pasado), lo cual podría estar marcando una tendencia hacia la baja en los dos últimos meses.

44% of respondents believe the socio-economic environment to be favorable - stable (51% last month), which may indicate the beginning of a downward trend based on the last 2 months.

## Condiciones para la Inversión Extranjera Directa - IED



## Conditions for Foreign Direct Investment - FDI

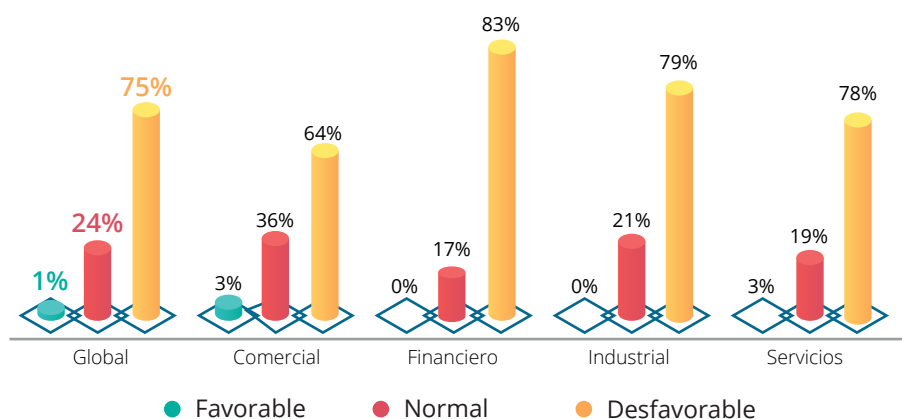
Un 35% en promedio considera que las condiciones para atraer IED fueron normales - favorables (29% el mes pasado).

Si bien no es un porcentaje mayoritario, son 4 meses consecutivos de una percepción creciente y el resultado podría estar apoyado por los esfuerzos que ha realizado el Gobierno a este respecto.

An average of 37% believe that the conditions to attract FDI were normal - favorable (29% last month).

Although not yet a majority percentage, the last 4 months have seen the favorable perception rise, which could be further supported by government's efforts in this regard.

## Entorno Jurídico - regulatorio



## Legal - Regulatory environment

El 75% en promedio considera que el entorno jurídico - regulatorio es desfavorable para el desarrollo de las actividades económicas (66% el mes pasado). Un 25% estima que este marco es estable.

75% believes that the legal - regulatory environment is unfavorable for undertaking economic activities (66% last month). However, 25% consider the framework to be stable, which may reflect reforms to the Law currently under consideration.

Para acceder al estudio completo, ingrese aquí: [IDCE Junio 2019](#)

# Registros oficiales



## Materia Tributaria

**Registro Oficial 506: Resolución: SRI No. 26:** El Servicio de Rentas Internas, establece el procedimiento para la devolución de los valores por concepto de retención del impuesto a la renta realizada a no residentes beneficiarios de convenios para evitar la doble imposición suscritos entre Ecuador y otras partes contratantes.

**Registro Oficial 506: Resolución: SRI No. 26:** El Servicio de Rentas Internas, aprueba el formulario de retención en la fuente del impuesto a la renta en la comercialización de minerales y otros bienes de explotación regulada a cargo del propio sujeto pasivo.

**Registro Oficial No. 501: Resolución: SRI No. 22:** El Servicio de Rentas Internas, establece el Tipo Impositivo Efectivo (TIE) promedio de los contribuyentes del ejercicio fiscal 2018.

## Tax Matters

**Official Gazette 506: Resolution: SRI No. 26:** The Internal Revenue Service establishes the procedure for returning amounts related to income tax withholdings performed against non-resident beneficiaries of agreements to avoid double taxation signed between Ecuador and other contracting parties.

**Official Gazette 506: Resolution: SRI No. 26:** The Internal Revenue Service approves the income tax withholding at source form with respect to the sale of minerals and other regulated exploitation goods undertaken by taxpayers.

**Official Gazette No. 501: Resolution: SRI No. 22** The Internal Revenue Service establishes the average Effective Tax Rate (TIE) for taxpayers for fiscal year 2018.



## Materia Ambiental

**Registro Oficial No. 501: Resolución Ministerial: No. 87:** Ministerio del Ambiente: Dirección Provincial del Ambiente del Cañar: Aprueba el estudio de impacto ambiental ex post del Proyecto "Concesión para Materiales de Construcción Capishun II Código 3702", ubicado en el cantón Azogues.

**Registro Oficial No. 501: Resolución Ministerial: No. 107:** Ministerio del Ambiente: Dirección Provincial del Ambiente del Cañar: Aprueba el estudio de impacto ambiental ex ante del Proyecto "Alcantarillado Sanitario y Planta de Tratamiento de las Comunidades: Absul, Romerillo, Pillcopata, Molinopungo, Chuichun Centro, Ana María, Bolaloma y Tunaspamba, del cantón El Tambo, provincia del Cañar".

**Registro Oficial No. 505: Suplemento:** Reglamento General a la Ley Orgánica para la Optimización y Eficiencia de Trámites Administrativos Este Reglamento regula el procedimiento en relación con la gestión de trámites entre particulares y el Estado.

## Environmental Matters

**Official Gazette No. 501: Ministerial Resolution: No. 87** Ministry of Environment: Provincial Department of the Environment of Cañar: Approves the ex-post environmental impact study of the " Concesión para Materiales de Construcción Capishun II Código 3702" Project located in the canton of Azogues.

**Official Gazette No. 501: Ministerial Resolution: No. 107** Ministry of Environment: Provincial Department of the Environment of Cañar: Approves the ex-ante environmental impact study of the "Alcantarillado Sanitario y Planta de Tratamiento de las Comunidades: Absul, Romerillo, Pillcopata, Molinopungo, Chuichun Centro, Ana María, Bolaloma y Tunaspamba" Project of the canton of El Tambo, province of Cañar.

**Official Gazette No. 505: Supplement:** General Regulation to the Law to Optimize and Improve the Efficiency of Administrative Procedures This Regulation governs the procedure with respect to managing procedures between individuals and the State.

# PROGRAMA INTERNACIONAL ESTRATEGIA Y MODELOS DE NEGOCIOS SOSTENIBLES GUAYAQUIL - QUITO



DURACIÓN  
- 90h -

## CONTENIDO:

- Herramientas de Diagnóstico de Sostenibilidad Corporativa
- Innovación Sostenible
- Estrategia de Negocios Sostenibles, Modelos de Negocios Circulares y Redes de Suministro
- Finanzas Sostenibles
- Liderazgo y Cambio Organizacional
- Evaluación Integral de Rendimiento e Impactos del Negocio

## MAYOR INFORMACIÓN:

- ✉ infespae@espol.edu.ec - asesoredej@espol.edu.ec
- ☎ 04 -208.1084 - 2081157 - 2081070 Ext. 201 - 133
- 📍 Campus Las Peñas, Malecón 100 y Loja

## INICIO:



[www.espae.espol.edu.ec](http://www.espae.espol.edu.ec)

[f /ESPAAE](https://www.facebook.com/ESPAAE)

[@espae](https://twitter.com/espae)

**Deloitte.**

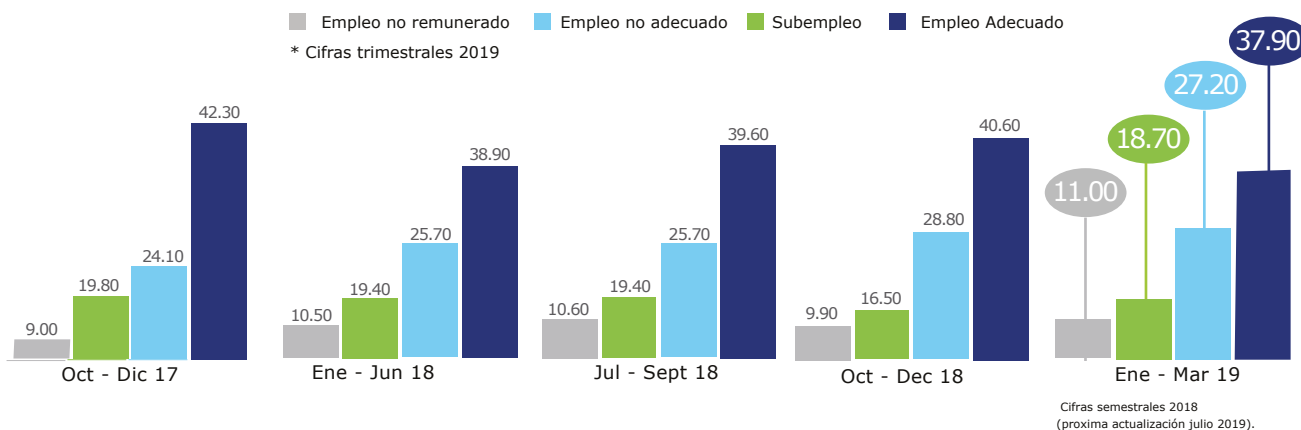
**espol** **ESPAAE**  
Escuela de Negocios

# Cifras económicas

Monedas	Cotización Internacional	Tasa Oficial	Transacciones	
			Compra	Venta
Bolívar Soberano	6548.79	6666.67	6666.67	6666.67
Euro	0.88	0.88	0.88	0.88
Libra Esterlina	0.79	0.79	0.79	0.79
Nuevo Sol	3.29	3.29	3.29	3.29
Peso argentino	42.45	42.48	42.48	42.48
Peso boliviano	6.86	6.91	6.91	6.91
Peso chileno	678.43	680.27	680.27	680.27
Peso colombiano	3209.24	3225.81	3225.81	3225.81
Yen	3.84	3.84	3.84	3.84
Real Brasil	107.85	107.87	107.87	107.87

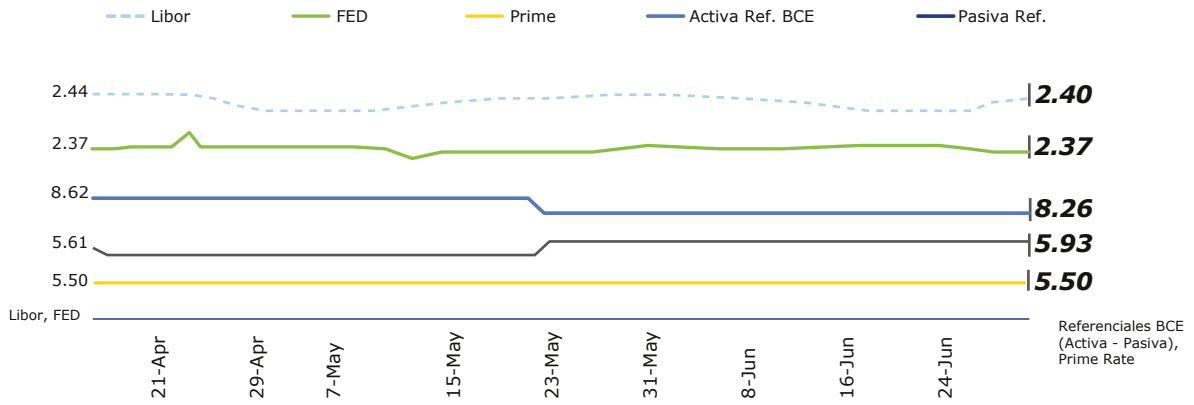
Valores expresan unidades de cada moneda que se obtienen por cada \$1US

## Evolución de Indicadores

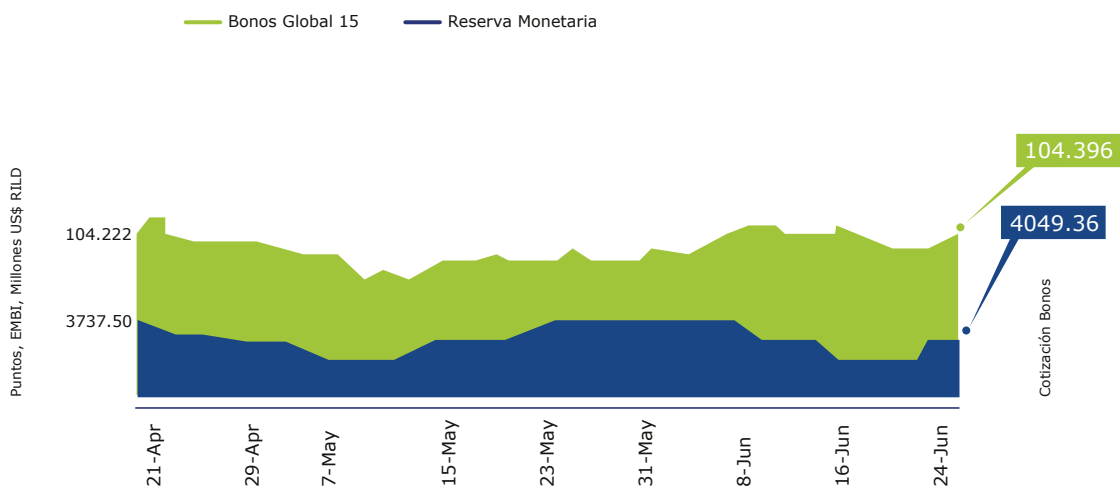




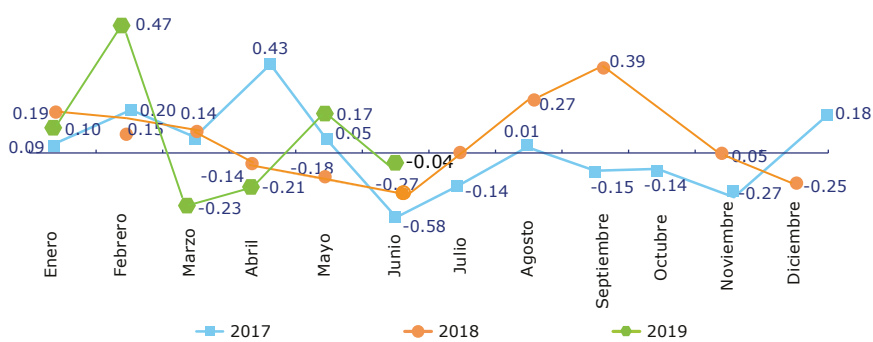
### Tasas Referenciales



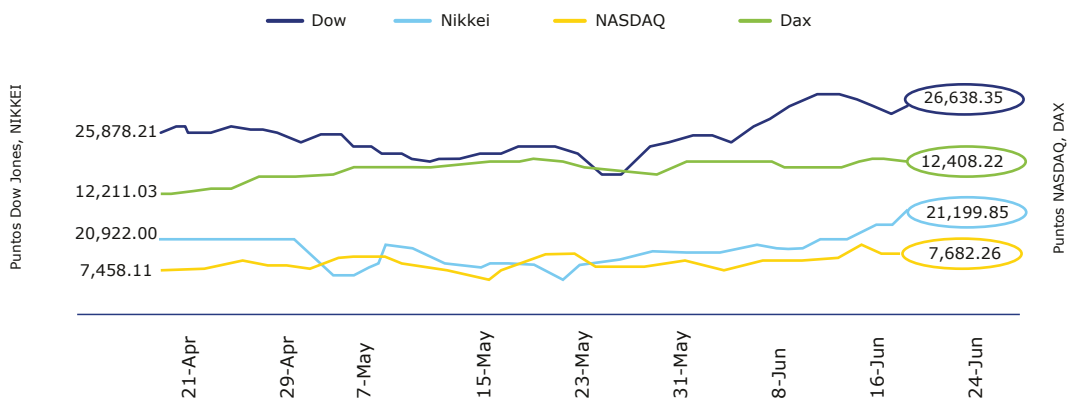
### Bonos Global 15 y RILD



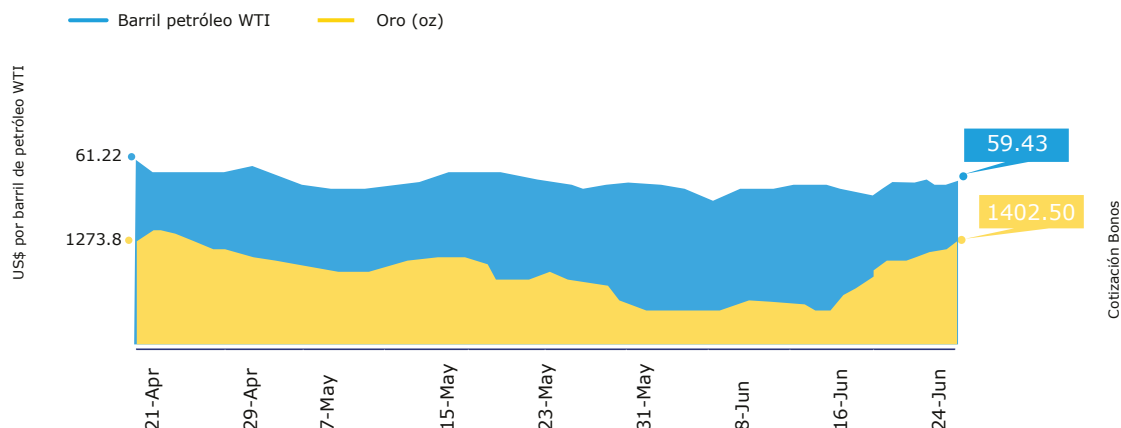
### Inflación



### Índices Bursátiles



**Materias Primas**



Período	Tasas de interés referenciales				Internacionales				
	Básica del Banco Central	Pasiva Referencial	Activa Referencial	Legal	Prime NY	Libor			
						30 días	90 días	180 días	360 días
<b>2016</b>	0.20	5.12	8.10	8.10	3.75	0.77	1.00	1.32	1.69
<b>2017</b>	0.20	4.95	7.83	7.83	4.50	1.51	1.64	1.79	2.07
<b>2018</b>	0.20	5.43	8.69	8.69	5.25	2.48	2.79	2.87	3.05
<b>Enero 2019</b>	0.20	5.70	8.82	8.82	5.50	2.50	2.74	2.82	3.02
<b>Febrero 2019</b>	0.20	5.70	8.82	8.82	5.50	2.48	2.66	2.69	2.87
<b>Marzo 2019</b>	0.20	5.67	8.75	8.75	5.50	2.49	2.61	2.68	2.81
<b>Abril 2019</b>	0.20	5.84	8.62	8.62	5.50	2.48	2.58	2.63	2.75
<b>Mayo 2019</b>	0.20	5.61	8.62	8.62	5.50	2.44	2.52	2.57	2.67
<b>Junio 2019</b>	0.20	5.93	8.26	8.62	5.50	2.40	2.32	2.21	2.18

Fuente: Banco Central del Ecuador

Tasas de interés activas efectivas calculadas por el Banco Central				
Segmento de Crédito	<b>Productivo Corporativo</b>	Tasa Referencial: 9.00% Tasa Máxima: 9.33%	<b>Productivo PYMES</b>	Tasa Referencial: 11.16% Tasa Máxima: 11.83%
	<b>Consumo</b>	Tasa Referencial: 16.48% Tasa Máxima: 17.30%	<b>Vivienda</b>	Tasa Referencial: 10.11% Tasa Máxima: 11.33%
	<b>Microcrédito acumulación ampliada</b>		Tasa Referencial: 20.45% Tasa Máxima: 23.50%	

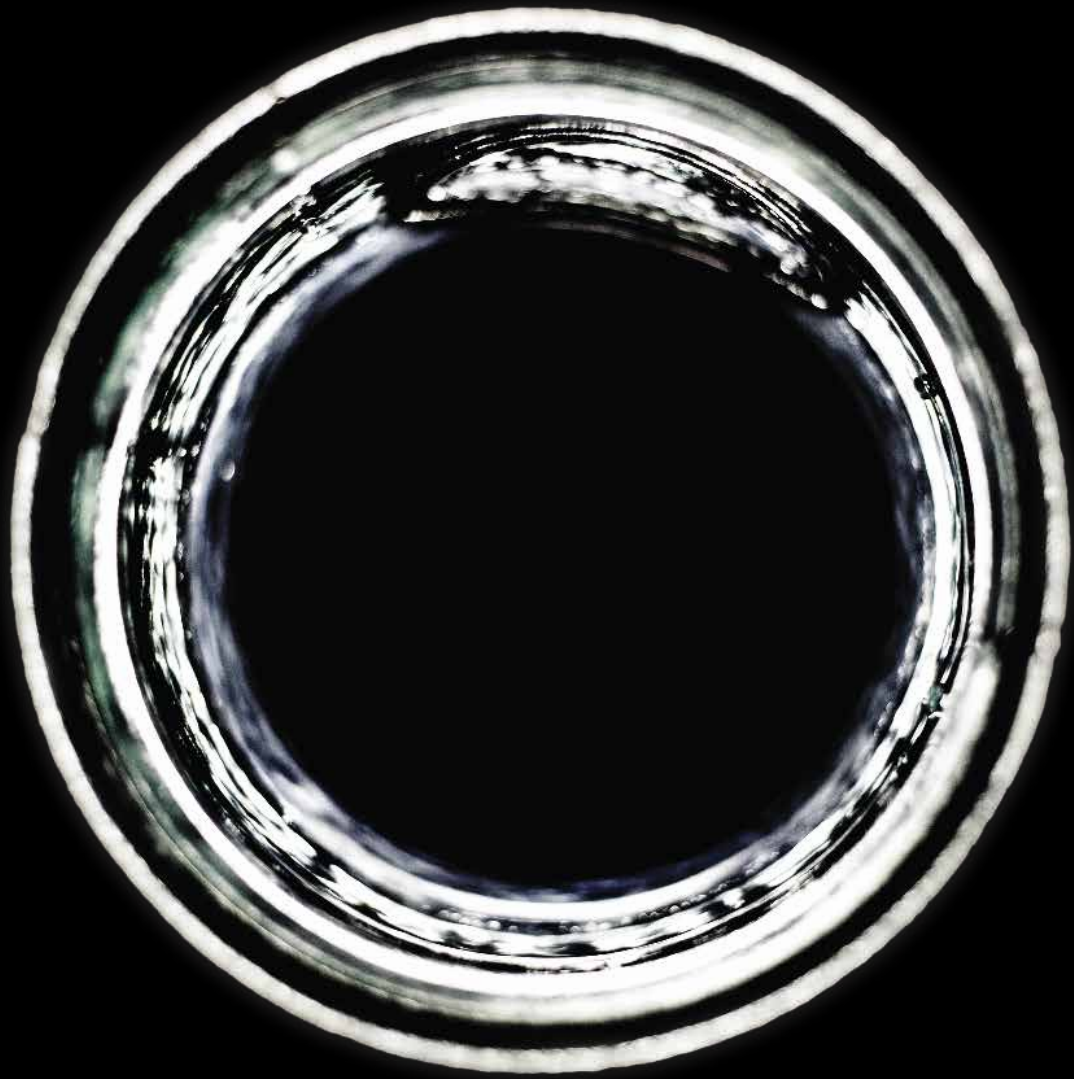
Fuente: Banco Central del Ecuador

**Evolución de la inflación**

	2017					2018					2019				
	% 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	105.30	0.09	0.09	0.90	1.03	105.20	0.19	0.19	-0.09	-0.11	105.77	0.47	0.47	0.54	6.58
Febrero	105.51	0.20	0.29	0.96	2.42	105.37	0.15	0.34	-0.14	1.96	105.53	-0.23	0.24	0.16	-2.69
Marzo	105.66	0.14	0.42	0.96	1.72	105.43	0.06	0.41	-0.21	0.69	105.31	-0.21	0.02	-0.12	-2.47
Abril	106.12	0.43	0.86	1.09	5.35	105.29	-0.14	0.27	-0.78	-1.58	105.49	0.17	0.19	0.19	2.07
Mayo	106.17	0.05	0.91	1.10	0.57	105.09	-0.18	0.09	-1.01	-2.26	105.48	-0.004	0.19	0.37	-0.11
Junio	105.55	-0.58	0.32	0.16	-6.79	104.81	-0.27	-0.19	-0.71	-3.15	105.45	-0.04	0.15	0.61	-0.034
Julio	105.40	-0.14	1.18	0.10	-1.69	104.80	-0.40	-0.19	-0.57	-0.11					
Agosto	105.42	0.01	0.20	0.28	0.23	105.08	0.27	0.08	-0.32	3.25					
Septiembre	105.26	-0.15	0.04	-0.03	-1.81	105.50	0.39	0.47	0.23	4.90					
Octubre	105.10	-0.14	-0.10	-0.09	-1.81	105.45	-0.05	0.42	0.33	-0.57					
Noviembre	104.82	-0.27	-0.38	-0.22	-3.15	105.18	-0.25	0.17	0.35	-3.03					
Diciembre	105.00	0.18	-0.20	-0.20	2.08	105.28	0.10	0.27	0.27	1.15					

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

# Deloitte.



En Deloitte generamos  
grandes impactos

Combinamos capacidades amplias y profundas,  
creando un ambiente de colaboración con  
perspectivas globales