

Informativo *Gerencial*

Noviembre | 2017

Generamos impactos que trascienden



50 años
Deloitte.
Ecuador

Contenido



03

**Actualización al marco de control interno
COSO ERM**

**Updating the COSO ERM internal control
framework**

06

**Innovación en Ecuador
Innovation in Ecuador**

08

**Atrape la ola: La carrera del siglo 21
Catch the wave: The 21st-century career**

11

**Registros Oficiales
Official Gazette**

13

**Cifras Económicas
Economic Indicators**

Actualización al marco de control interno COSO ERM

Por: Oswaldo Bravo, Socio Risk Advisory, Deloitte Ecuador.

Para una organización, en la actualidad los conceptos de riesgos se los podría determinar como factores relevantes y parte del ciclo de vida dentro de la supervivencia organizacional; diferentes escenarios y variables que cada día se incluyen e incrementan los niveles de riesgos y por lo tanto los enfoques, tratamientos y más aún el factor de identificación son clave.

Las organizaciones con diferentes enfoques a considerar, factores internos y externos determinantes, se ven en la necesidad de trabajar con conceptos de riesgos y han acoplado la administración de los mismos como parte de sus procesos, mientras otras empresas han incluido los conceptos dentro de las estrategias con riesgos que ayudan a preservar el valor (multas, fraude, demandas) y otras a crear el valor (nuevos productos, aumento de ingresos, aumento valor de acción).

La Junta de COSO publicó en septiembre de 2017 una actualización del Marco Integrado de Gestión de Riesgos Empresariales de 2004, donde básicamente integra los conceptos de riesgo como parte de la evaluación de la estrategia y el rendimiento organizacional, **reconoce la importancia de la estrategia en la organización y el desempeño que tiene, redefine los componentes y declara en total 20 principios que permiten delimitar más aún la gestión del riesgo empresarial desde el control interno.**

Como parte de los principales cambios se

Risk approaches, responses and, most importantly, identification have therefore become key factors and organizations need to take different approaches based on internal and external determinants. The concept of risk needs to be accepted as a reality by management and incorporated into an organization's processes. In some cases, companies have included concepts within their risk strategies that help preserve value (fines, fraud and lawsuits) and others that create value (new products, increased income, increased share value).

In September 2017, the COSO Board published an update of the Enterprise Risk Management – Integrated Framework 2004, which basically integrates the concepts of risk as part of the assessment of strategy and organizational performance, **recognizing its importance within an entity. Components have been redefined and 20 principles stated that provide for further delimitation of enterprise risk management from internal control.**

For most organizations the concept of risk is now a relevant factor that forms part of the life cycle within the organization's survival. Every day brings different situations and variables that increase risk levels.

1. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO): Iniciativa de 5 organismos para la mejora de control interno dentro de las organizaciones.

tienen los siguientes:

- Integra el riesgo con la estrategia, al considerar en forma explícita el riesgo durante el proceso de planificación estratégica.
- Inicia la gestión de riesgos en el proceso de fijación de la estrategia, no después que la estrategia se está implementando.
- Intenta la mejora del enfoque de la gestión de riesgos como una manera de crear, preservar, mantener y generar valor en la organización.
- Simplifica la definición de gestión empresarial.
- Sigue el modelo de negocio para la evaluación de riesgo frente al proceso aislado de gestión de riesgo que se tiene.
- Considera el riesgo en la ejecución de la estrategia y específicamente qué situaciones de riesgos pueden conducir a la necesidad de revisar la estrategia.
- Relaciona riesgos con el desempeño de la organización.
- Grafica un nuevo esquema que representa la aplicación de la gestión de riesgos en la organización mediante la cadena de valor (adiós al cubo).

Al igual que COSO 2013, se han establecido principios (COSO ERM serán 20) para cada uno de los componentes.

Ahora el marco proporciona una nueva estructura de componentes y son cinco:

- Cultura y Gobierno
- Estrategia y establecimiento de objetivos
- Desempeño
- Revisar y revisión
- Información, comunicación y reporte

A continuación, se detallan los principios que se han declarado y se los tiene que aplicar de ahora en adelante: (traducción de lo liberado por COSO)



The principal changes are as follows:






- Integrates risk with strategy by explicitly considering risk during the strategic planning process.
- Initiates risk management in the process of establishing the strategy, not after the strategy has been implemented.
- Seeks to improve the risk management approach as a means of creating, preserving, maintaining and generating value in the organization.
- Simplifies the definition of business management.
- Follows the business model for assessing risk and not the previous isolated risk management process.
- Considers risk when implementing the strategy and, specifically, what risk considerations and situations may lead to the need to revise the strategy.
- Relates risks to the organization's performance.
- Charts a new scheme that represents application of risk management in the organization through the value chain (goodbye to the cube).

Similar to COSO 2013, principles have been established (COSO ERM will have 20) for each of the components.

The framework now provides a new five-point component structure:

- Governance & Culture
- Strategy & Objectives Setting
- Performance
- Review & Revision
- Information, Communication & Reporting

The stated principles to be applied hereafter are as follows:

 Gobierno & cultura	 Estrategia y establecimiento de objetivos	 Desempeño	 Revisar y revisión	 Información, comunicación y reporte
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejercicios de Supervisión del Riesgo de la Junta 2. Establece estructuras operativas 3. Define la cultura deseada 4. Demuestra compromiso con valores fundamentales 5. Atrae, desarrolla y retiene a individuos capaces 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Analiza el contexto empresarial 7. Define el apetito por el riesgo 8. Evalúa estrategias alternativas 9. Formula objetivos de negocios 	<ol style="list-style-type: none"> 10. Identifica el riesgo 11. Evalúa la gravedad del riesgo 12. Prioriza los riesgos 13. Implementa las respuestas al riesgo 14. Desarrolla la vista Portfolio 	<ol style="list-style-type: none"> 15. Evalúa un cambio sustancial 16. Revisiones Riesgo y Rendimiento 17. Mejora la gestión de riesgos de la empresa 	<ol style="list-style-type: none"> 18. Aprovecha la información y la tecnología 19. Comunica Información de riesgo 20. Informes sobre riesgos, cultura y rendimiento

Como parte de la declaración del nuevo enfoque y los principios se realiza una integración del negocio y la gestión de riesgos permitiendo anticiparse a los mismos desde la estrategia, teniendo más opciones para

Stating the new approach and principles means integrating the business with risk management, enabling risks to be anticipated based on the strategy, having more options to manage risks, identifying and pursuing existing

manejar los riesgos, identificar y perseguir oportunidades existentes, responder a las desviaciones del desempeño de forma más rápida y consistente y realizar una colaboración e intercambio de información más efectiva.

Cuando se habla de énfasis en el valor, el nuevo marco indica la creación, preservación y realización de valor embebido a través de este marco por medio de:

- una definición básica de gestión de riesgos empresariales
- discusión de los principios declarados
- vinculación en apetito por el riesgo
- centrarse en la capacidad de gestionar el riesgo a niveles aceptables

Para lograr una integración con la estrategia el nuevo marco explora tres diferentes perspectivas:

- la posibilidad de que la estrategia y los objetivos de negocio no se alineen con la misión, la visión y los valores
- las implicaciones de la estrategia elegida
- riesgo para la ejecución de la estrategia

Referente al desempeño (rendimiento), el nuevo marco permite el logro de la estrategia mediante la gestión activa del riesgo y el rendimiento. Se enfoca en cómo dicho riesgo es integral para el desempeño por medio de la explotación de las prácticas de gestión y aportando en la identificación y evaluación que impactan el rendimiento, discutiendo la tolerancia para las variaciones existentes. Así mismo se administra el riesgo bajo el contexto de alcanzar la estrategia y los objetivos de negocio - no como riesgos individuales.

Con lo anterior, el nuevo marco enlaza la cadena de valor con la gestión de riesgos y control interno, teniendo lo siguiente:



En resumen, el nuevo marco lo que hace es integrar los conceptos de actualización que se tenían desde su primer lanzamiento y llevar los conceptos de riesgos como parte de una mejor práctica que va desde la definición misma de la compañía que es la estrategia y la evaluación constante y aterrizada de los conceptos. Define nuevos principios para los nuevos componentes que se han declarado, introduce nuevas gráficas con declaraciones en conceptos como integración, valor, estrategia, desempeño, cultura, toma de decisiones y control interno.

opportunities, responding to performance deviations faster and more consistently and undertaking a more effective collaboration and exchange of information.

When talking about emphasis on value, the new framework includes the creation, preservation and realization of embedded value through the framework by means of:

- a basic definition of enterprise risk management
- discussing stated principles
- linking risk appetite
- focusing on the ability to manage risk at acceptable levels

Integration with the new framework strategy is achieved by exploring three different perspectives:

- the possibility that the business strategy and objectives are not aligned with the mission, vision and values
- the implications of the chosen strategy
- risk in implementing the strategy

In terms of performance, the new framework enables strategy to be achieved through the active management of risk and performance. Focus is placed on how risk is integral to performance through the exploitation of risk management practices and contributing to the identification and evaluation of risks that impact performance while discussing tolerance for existing variations. Likewise, risk is managed within the context of achieving the strategy and the business objectives - not as individual risks.

The new framework links the value chain with risk management and internal control under the following:



Innovación en Ecuador

Para acceder al estudio completo visite: [Innovación en Ecuador 2017](#)

En nuestro país han surgido varias iniciativas para impulsar el emprendimiento y la innovación. Hoy vemos varios espacios de trabajo colaborativo auspiciados por empresas y la academia (coworking), laboratorios y organizaciones dedicadas a promover procesos de ideación, incubación y potenciación de nuevos negocios.

A sí nació el ecosistema más completo de innovación conocido en el Ecuador como la Alianza para el Emprendimiento e Innovación (AEI). Por su parte el gobierno actual está discutiendo una nueva ley para la promoción y apoyo al emprendimiento y la innovación y se habla de incentivos tributarios para las inversiones de las empresas en innovación tecnológica. Estos son indicadores de que nuestra comunidad empresarial y el Ecuador han tomado conciencia de la importancia de la Innovación en los negocios. Ahora debemos preguntarnos si esta ola de iniciativas está fundamentada en programas estratégicos donde la innovación juega un papel importante. El nivel de madurez y seriedad con que se está tomando el tema de innovación varía en las empresas.

Para entender mejor la cultura de innovación de los empresarios ecuatorianos, Deloitte efectuó una encuesta a **150 líderes empresariales**.

Las respuestas abarcan los criterios de empresas y organizaciones de **16 industrias**. Se destacan la participación de empresas de los sectores de Consumo Masivo, Manufactura, Servicios Financieros, Tecnología y Telecomunicaciones. Esto es un reflejo de que la innovación es empujada principalmente por las demandas de los consumidores finales.

These initiatives include laboratories and organizations where processes are developed to envisage, incubate and strengthen new businesses. Thus has been hatched a wide-ranging innovation ecosystem, known in Ecuador as the Alliance for Entrepreneurship and Innovation (AEI). The government is currently discussing a new law to promote and support entrepreneurship and innovation, which will include tax incentives for investments in technological innovation companies. The business community and the country in general is conscious of the importance of innovation in business. Is this wave of initiatives founded on programs in which innovation plays a key role? The approach and seriousness with which innovation is approached varies between companies.

To better understand the culture of innovation among Ecuadorian entrepreneurs, Deloitte surveyed **150 business leaders**.

The responses represent the criteria of companies and organizations from **16 industries**, principally from the mass consumption, manufacturing, financial services, technology and telecommunications sectors. The evidence suggests that innovation is driven mainly by the demands of final consumers.

Ecuador has seen the launch of several initiatives aimed at spurring entrepreneurship and innovation. The result is that various collaborative workspaces are now sponsored by companies and academia (co-working).

En cuanto al perfil de las empresas participantes **más del 53%** corresponde a organizaciones con menos de **200 colaboradores**. Esto denota que los programas de innovación son más comunes en organizaciones medianas y pequeñas donde los cambios y reacción a los desafíos son más ágiles y fáciles de enfrentar.

Principales tendencias

1. La búsqueda de **nuevas fuentes de ingresos** es una importante motivación para los empresarios.
2. Las principales razones para innovar señaladas por los encuestados son la **búsqueda de crecimiento sostenible basado en la diferenciación de los productos y la satisfacción de las necesidades de los consumidores**.
3. Los programas de innovación necesitan **presupuesto asignado** para funcionar.
4. Si las **estrategias y valores empresariales** incluyen innovación es indiscutible el compromiso y apoyo de la alta gerencia a las iniciativas desarrolladas en la organización.
5. **El coworking y los equipos de intra-emprendimiento** son los mecanismos más utilizados en las empresas encuestadas.
6. En un buen porcentaje de empresas las buenas ideas **no pasan al nivel de incubación y ejecución**.
7. Para medir la efectividad de la estrategia de innovación el KPI más utilizado es la **retroalimentación de los clientes sobre la satisfacción del producto/servicio**.
8. En la práctica la inversión más notable es el **tiempo de la gente** y la oportunidad que damos en las empresas para **expresar ideas** y el tiempo que damos para **escucharlas activamente**.
9. Las compañías **no conocen** o **no están familiarizadas** con la existencia de subsidios o incentivos gubernamentales para promover la innovación.
10. Los encuestados son ejecutivos de empresas líderes del país y esto marca una **tendencia positiva hacia la innovación**.

En todo caso, es incuestionable que los beneficios de incluir la innovación como un pilar estratégico asegura la sostenibilidad de los negocios en este milenio.



With respect to profiles, **53%** of the participating organizations employ fewer than **200 workers**. Innovation programs are more common in small and medium-sized organizations where change and reaction to challenges are quicker and easier to manage.

Principal trends

1. The search for **new sources of income** evidently spurs motivation among entrepreneurs.
2. The main reasons behind innovation, according to those surveyed, are **the search for sustainable growth based on the differentiation of products and the satisfaction of consumer needs**.
3. Innovation programs **need allocated budgets** if they are to function.
4. **Business strategies and values** that include innovation are evidence of senior management's commitment and support to initiatives developed within their organizations.
5. **Co-working and intrapreneurship teams** are the most commonly used mechanisms among the surveyed companies.
6. One reading of this statistic, however, is that good ideas remain at the incubation stage in many companies, **failing to reach implementation**.
7. When measuring the effectiveness of innovation strategies, KPIs in **terms of customer feedback** is the most commonly used indicator for product/service satisfaction.
8. The main hindrance to innovation in Ecuador is **freeing up human resource time** and switching it to the program.
9. Companies are **unaware of or are not familiar** with the existence of government subsidies or incentives to promote innovation.
10. interviewees are executives from Ecuador's leading companies who are committed to taking a **positive approach towards innovation**.

What is not open to question is that the benefits from including innovation as a strategic pillar will ensure the future sustainability of business.

Atrape la ola: La carrera del siglo 21

Por: Josh Bersin, Director y Fundador de Bersin by Deloitte. Para acceder al estudio completo visite: [Atrape la ola: La carrera del siglo 21](#)

El cambiante mundo del trabajo ha generado disrupción en tres elementos: experticia, duración, y recompensas.

Nuevos modelos para un nuevo mundo

Ofrecer a los empleados una carrera gratificante solía ser fácil: usted contrataba un joven brillante de la universidad, lo vinculaba a un rol a nivel de entrada, y luego lo veía subir por la escalera corporativa a lo largo de los años a medida que avanzaba hasta la jubilación. La compañía podía planear para este proceso continuo – contrataba personal con base en sus grados, les ayudaba a desarrollarse lenta y continuamente, y esperaba que algunos se volvieran líderes, algunos especialistas, y algunos se estancaban.

Hoy este modelo está siendo destrozado. Tal y como la investigación lo sugiere, los días de una carrera continua, estable, pasaron. Las organizaciones se han vuelto más estimulantes y menos como escalera, haciendo que la progresión hacia arriba sea menos común (a menudo reemplazada por el liderazgo de equipo o de proyecto). Los empleados jóvenes, recientemente contratados, a menudo tienen habilidades que no se encuentran en los empleados experimentados, llevando a que muchas personas mayores trabajen para líderes jóvenes. Y el ritmo rápido de la tecnología hace que muchos trabajos, actividades manuales, y habilidades se vuelvan anticuados en solo pocos años.

New models for a new world

Offering employees a rewarding career used to be easy: You'd hire a bright young person out of college, plug him into an entry-level role, and then watch him climb the corporate ladder over the years as he progressed toward retirement. The company could plan for this continuous process—hire people based on their degrees, slot them into well defined job profiles, help them develop slowly and steadily, and expect some to become leaders, some to become specialists, and some to plateau.

Today this model is being shattered. As research suggests, the days of a steady, stable career are over. Organizations have become flatter and less ladder-like, making upward progression less common (often replaced by team or project leadership). Young, newly hired employees often have skills not found in experienced hires, leaving many older people to work for young leaders. And the rapid pace of technology makes many jobs, crafts, and skills go out of date in only a few years.

The changing world of work has disrupted all three elements: expertise, duration, and rewards.



La naturaleza cambiante de las carreras

Examinemos qué es realmente una "carrera." La idea tradicional de una carrera tiene tres componentes:

- **Una carrera representa nuestra experticia, nuestra profesión, y en últimas nuestra identidad.** Define quiénes somos y qué hacemos. Esta forma de auto-identidad hace que cambiar de carrera sea inquietantemente difícil. ¿Qué pasa si cambiamos de carrera y fallamos? ¿Quiénes somos entonces?
- **Una carrera es algo que se construye con el tiempo y perdura.** Nos da la oportunidad para progresar, avanzar, y continuamente sentirnos orgullosos. Cuando se nos pide que cambiemos nuestra carrera o nuestro camino, ¿qué ocurre con lo que hemos aprendido? ¿Lo arrojamos todo? ¿O podemos llevarlo adelante?
- **Una carrera nos da recompensas financieras y psicológicas.** Hace que la vida sea significativa, nos dé propósito, y nos pague suficiente para vivir bien. ¿Qué ocurre si nuestra carrera repentinamente se vuelve menos valiosa, incluso si todavía disfrutamos de ella? ¿Debemos continuar haciendo menos dinero o saltar a un nuevo camino?



El cambiante mundo del trabajo ha generado disrupción en los tres elementos:

experticia, duración, y recompensas. Y como el miedo a esto puede hacer que los empleados intenten mantenerse por delante, es igualmente disruptivo para los empleadores que tengan que contratar y desarrollar la fuerza de trabajo de hoy, mañana, y dentro de cinco años.

La idea de una sola carrera, duradera, se está volviendo una cosa del pasado

Las estructuras de los negocios han cambiado. Las compañías industriales icónicas de comienzos de los años 1900 (acero, automóviles, energía, y fabricación) han tercerizado con compañías más pequeñas muchos de sus procesos de negocio y canales de venta, así como varias partes de su cadena de valor. El resultado ha sido un incremento constante en innovación y rentabilidad, pero un decaimiento dramático en la seguridad de una carrera de "hombre de compañía."

Un estudio encontró que los trabajadores que ingresaron a la fuerza de trabajo en los 1980 y 1990 era más del doble de probable que tuvieran salarios bajos, trabajos hasta la muerte durante la siguiente década, comparado con empleados similares que se unieron a la fuerza de trabajo a finales de los 1960 y comienzos de los 1970 (en el punto alto de la economía



The changing nature of careers

Let's examine what a "career" really is. The traditional idea of a career has three components:

- **A career represents our expertise, our profession, and ultimately our identity.** It defines who we are and what we do. This form of self-identity makes changing careers dauntingly difficult: What if we switch careers and fail? Then who are we?
- **A career is something that builds over time and endures.** It gives us the opportunity to progress, advance, and continuously feel proud. When we are asked to change our career or path, what happens to all we have learned? Do we throw it all away? Or can we carry it forward?
- **A career gives us financial and psychological rewards.** It makes life meaningful, gives us purpose, and pays us enough to live well. What happens if our career suddenly becomes less valuable, even if we still enjoy it? Should we continue to make less money or jump to a new path?

The changing world of work has disrupted all three elements: expertise, duration, and rewards. And as scary as this may be for employees trying to stay ahead, it's equally disruptive for employers who must try to hire and develop the workforce of today, tomorrow, and five years from now.

The idea of a single, long-lasting career is becoming a thing of the past

Business structures have changed. The iconic industrial companies of the early 1900s (steel, automobile, energy, and manufacturing) have outsourced to smaller firms many of their business processes and sales channels, as well as various parts of their value chain. The result has been a steady increase in innovation and profitability, but a dramatic decay in the security of a "company man" career."

One study found that workers who entered the labor force in the 1980s and 1990s were more than twice as likely to stay in low-wage, dead-end jobs over the next decade compared with similar employees who joined the workforce in the late 1960s and early 1970s (at the high point of the corporate economy). Part of the reason: Big corporations have outsourced many specialized (and highly paid tasks), which can make it harder to "move up" in socioeconomic status.

corporativa). Parte de la razón: las corporaciones grandes han tercerizado muchas tareas especializadas (y altamente pagas), lo cual puede hacer que sea más difícil “ascender” en la condición socioeconómica.

Llevada por el oportunismo (¿por qué permanecer en una compañía donde las oportunidades de crecimiento son limitadas?) y la necesidad (¿qué más puede hacer usted cuando su trabajo es tercerizado?), la práctica de cambiar de trabajos y compañías creció más de lo común, hasta que el salto de trabajo se convirtió en la norma. Hoy, un graduado universitario puede trabajar para muchas compañías en sus primeros 10 años después de la graduación.

Surfeando de ola en ola

Una manera de pensar acerca de las carreras hoy es considerarse a usted mismo como un surfista: nosotros atrapamos una buena ola temprano en nuestra vida; cuando llega a la cresta y cae, necesitamos buscar la siguiente ola. Investigación de Bersin by Deloitte y un examen de datos provenientes de la firma de analíticas del mercado de mano de obra Burning Glass Technologies confirman que si bien muchas habilidades técnicas tienen una alta demanda, decaen en valor cuando más personas adquieren proficiencia en esas habilidades. Los diseñadores gráficos, por ejemplo, de lejos son menos valiosos que cuando Internet fue inventado: los expertos todavía pueden ganar una buena vida, pero las organizaciones necesitan menos expertos, dado que en un sentido todos nos hemos vuelto diseñadores.

El surgimiento de trabajos híbridos

Los incrementos en salarios principalmente están llevando a dos tipos de trabajos. Primero, tal y como uno puede esperar, están los “roles técnicos” calientes donde las habilidades son (actualmente) escasas. Segundo, sin embargo, están los que podemos denominar “trabajos híbridos” – trabajos que crean categorías de trabajo completamente nuevas mediante mezclar disciplinas. Estos “trabajos de renacimiento” son los que combinan experticia técnica (en uno o más dominios) con experticia en diseño, administración de proyecto, o interacción cliente-cliente. Pueden ser titulados “arquitectos de experiencia” o “ingeniero de IoT” o “diseñador de experiencia de usuario” o “consultor en seguridad” y típicamente involucran conocimiento de un dominio técnico, capacidad para solucionar problemas, administración de proyectos, y a menudo experticia de industria.

Driven by opportunism (why stay at a company where advancement opportunities are limited?) and necessity (what else can you do when your job is outsourced?), the practice of switching jobs and companies grew more common, until job-hopping became the norm. People my age, for instance, typically worked for four to five companies during their working lifetime. Today, a college graduate may work for as many companies in their first 10 years after graduation.

Surfing from wave to wave

One way to think about careers today is to consider yourself a surfer: We catch a good wave early in our life; as it crests and falls, we need to look for the next wave. Research by Deloitte and an examination of data from labor market analytics firm Burning Glass Technologies confirm that while many technical skills are in high demand, they decay in value as more people acquire proficiency in those skills. Graphic designers, for example, are far less valuable than when the Internet was invented: Experts can still earn a good living, but organizations need many fewer experts, since in a sense we have all become designers.

The emergence of hybrid jobs

Wage increases are primarily going to two types of jobs. First, as one might expect, are the hot “technical roles” where skills are (currently) scarce. Second, however, are what we might call “hybrid jobs”—jobs that create whole new job categories by mashing up disciplines. These “renaissance jobs” are those that combine technical expertise (in one or more domains) with expertise in design, project management, or client and customer interaction. They might be titled “experience architect” or “IoT engineer” or “user experience designer” or “security consultant,” and they typically involve knowledge of a technical domain, problem-solving capability, project management, and often industry expertise.

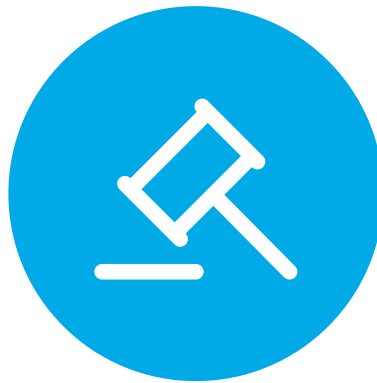


Registros oficiales

Área Industrias y Comercio

(I S.R.O. 94; 5-10-2017)

El Ministerio de Industrias y Productividad, mediante Acuerdo Ministerial No. 17 131, crea el registro de empresas y/o personas naturales dedicadas a la actividad de ensamblaje en el país.



Industry and Commerce Area

(I S.R.O. 94; 5-10-2017)

Through Ministerial Agreement No. 17 131, the Ministries of Industries and Productivity created the register for companies and/or individuals engaged in assembling activities in the country.

Área Político Administrativa

(R.O. No. 100; 16-10-2017)

El Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones Extranjeras PRO ECUADOR, reforma el Reglamento para la ejecución operativa del Proyecto Coordinación y Ejecución de Macro Rueda de Negocios para la Generación de Oportunidades Comerciales para el Sector Exportador del Ecuador, dado por Resolución No. 12, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 847, de 23 de septiembre del 2016.

Administrative Policy Area

(R.O. No. 100; 16-10-2017)

The Institute for the Promotion of Exports and Foreign Investments PRO ECUADOR modified the Regulation for implementation of the Coordination and Execution of the Coordination Project of the Macro Business Conference for the Generation of Trading Opportunities for the Ecuadorian Export Sector, issued through Resolution No. 12, published in the Supplement to Official Gazette No. 847 of September 23, 2016.

(R.O. No. 103; 19-10-2017)

La Agencia de Regulación y Control Minero, mediante Resolución No. 017-ARCOM-2017, expide los requisitos obligatorios para la obtención del certificado de exportación por parte de los titulares de derechos mineros.

(R.O. No. 103; 19-10-2017)

Through Resolution No. 017-ARCOM-2017, the Mining Regulation and Control Agency issued obligatory requirements for obtaining export certificates for holders of mining rights.

Área Financiera

(R.O. No. 101; 17-10-2017)

La Superintendencia de Bancos, mediante Resolución No. SB-2017-819, reforma las normas para la designación de liquidadores de las entidades del sector financiero público y privado sometidas a procesos de liquidación, dado por Resolución No.



Finance Area

(R.O. No. 101; 17-10-2017)

Through Resolution No. SB-2017-819, the Superintendence of Banks modified standards governing the appointment of liquidators of public and private financial sector entities subject to liquidation processes, under Resolution No. SB-2015-1035, published in Official Gazette No. 636, of November 26, 2015.

SB-2015-1035, publicada en el Registro Oficial No. 636, de 26 de noviembre del 2015.

(R.O. No. 103; 19-10-2017)

La Unidad de Análisis Financiero y Económico, mediante Resolución No. UAFE-DG-SO-2017-0004, establece el procedimiento administrativo para que los sujetos obligados a reportar a la UAFE, remitan para fines de registro en esta unidad, su Sistema de Prevención de Riesgos y el Manual de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos.

Área Comercio Exterior

(R.O. No. 102; 18-10-2017)

El Pleno del Comité de Comercio Exterior, mediante Resolución No. 024-2017, reforma el Anexo I de la Resolución No. 450 del COMEXI, que contiene la "Nómina de Productos Sujetos a Controles Previos a la Importación", publicado en la Edición Especial del Registro Oficial No. 492 de 19 de diciembre del 2008.

Área Laboral

(R.O. No. 104; 20-10-2017)

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135, expide el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados.



(R.O. No. 103; 19-10-2017)

Through Resolution No. UAFE-DG-SO-2017-0004, the Financial and Economic Analysis Unit established the administrative procedure for subjects required to report to the UAFE, for the purpose of registering with the referred entity, its Risk Prevention System and the Manual for the Prevention of Money Laundering and Financial Crime.

Foreign Commerce Area

(R.O. No. 102; 18-10-2017)

Through Resolution No. 024-2017, the Plenary of the Foreign Commerce Committee modified Appendix I of Resolution No. 450 of COMEXI, which includes the "List of Products Subject to Controls Prior to Importation", published in the Special Edition of Official Gazette No. 492 of December 19, 2008.

Labor Area

(R.O. No. 104; 20-10-2017)

Through Ministerial Agreement No. MDT-2017-0135, the Ministry of Labor issued the Directive for compliance by public and private employers.

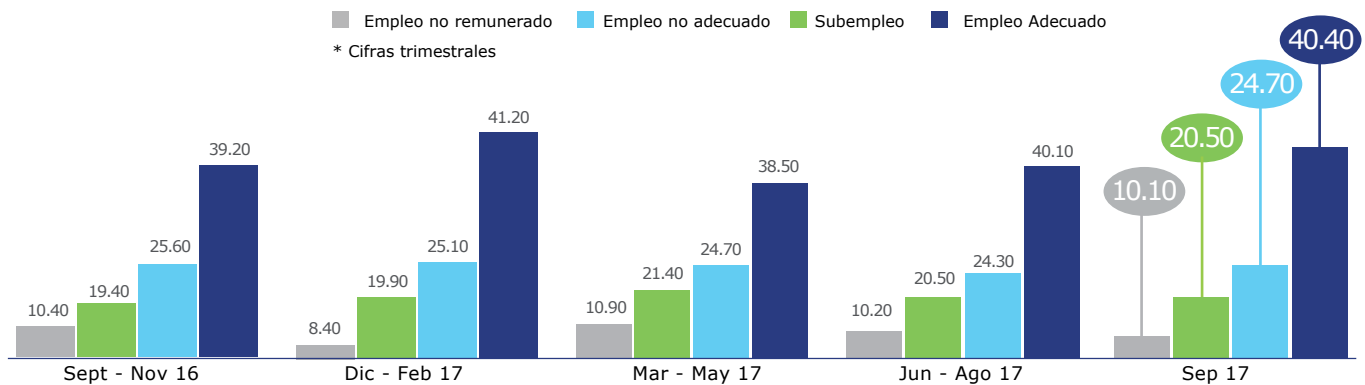


Cifras económicas

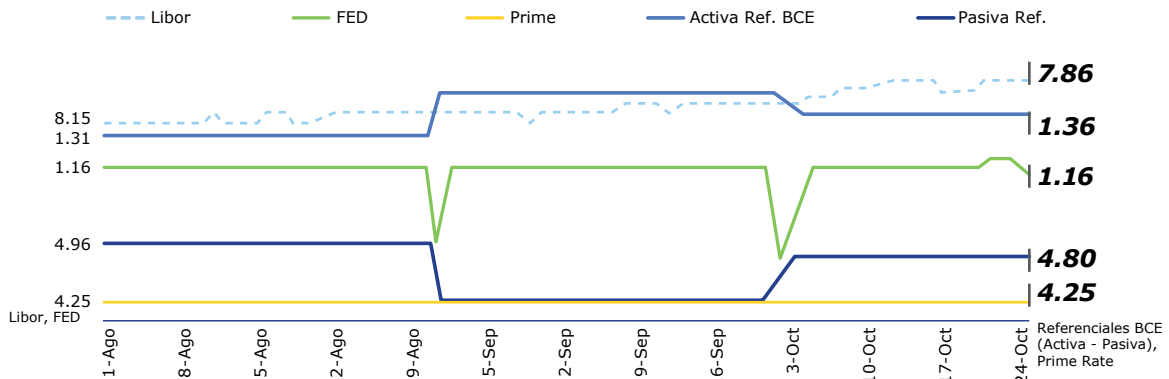
Monedas	Cotización Internacional	Tasa Oficial	Transacciones	
			Compra	Venta
Bolívar Fuerte	10.06	10.06	10.06	10.06
Euro	0.85	0.85	0.85	0.85
Libra Esterlina	0.76	0.76	0.76	0.76
Nuevo Sol	3.24	3.24	3.24	3.24
Peso argentino	17.51	17.52	17.52	17.52
Peso boliviano	6.86	6.91	6.91	6.91
Peso chileno	631.59	632.91	632.91	632.91
Peso colombiano	2970.89	2941.18	2941.18	2941.18
Real	3.25	3.25	3.25	3.25
Yen	113.95	113.90	113.90	113.90

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

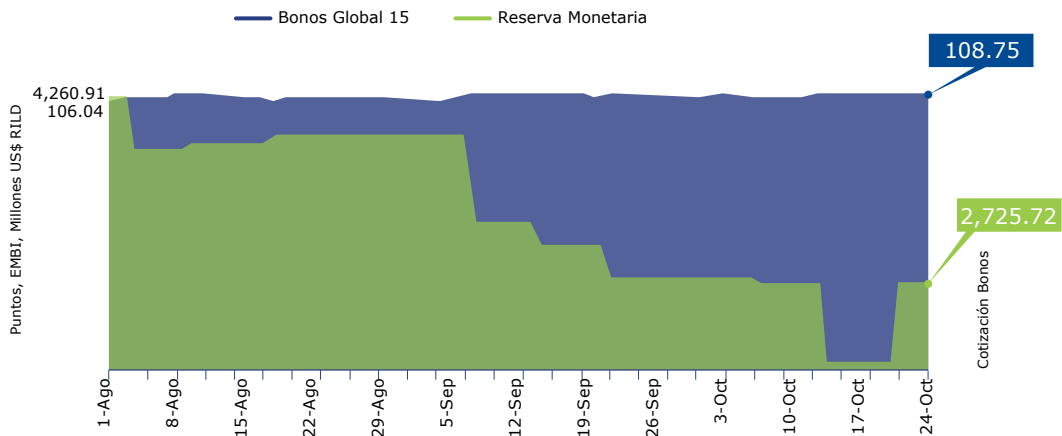
Evolución de Indicadores



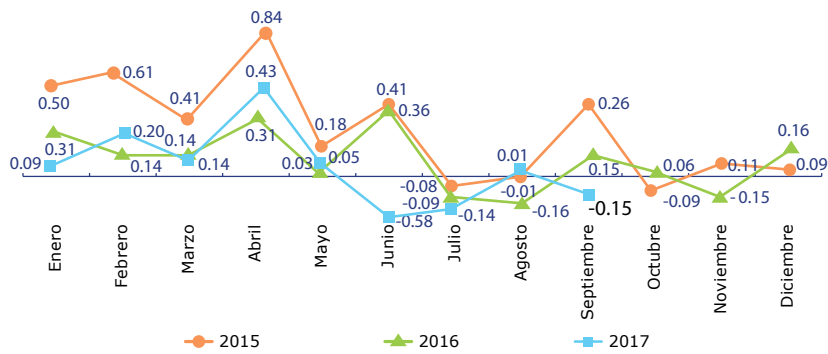
Tasas Referenciales



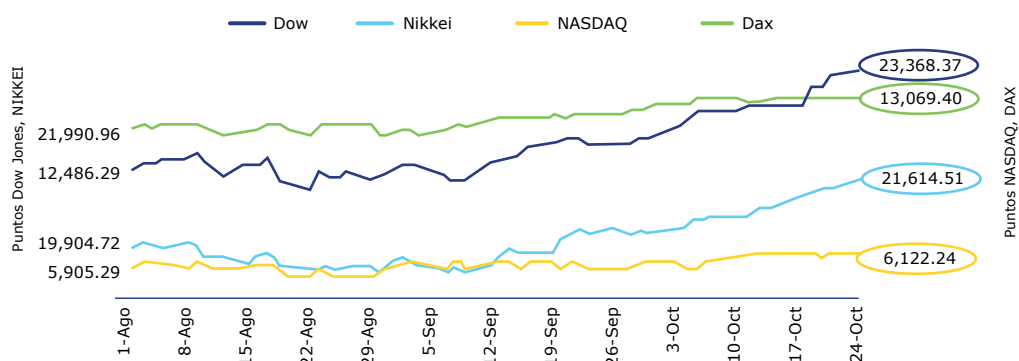
Bonos Global 15 y RILD



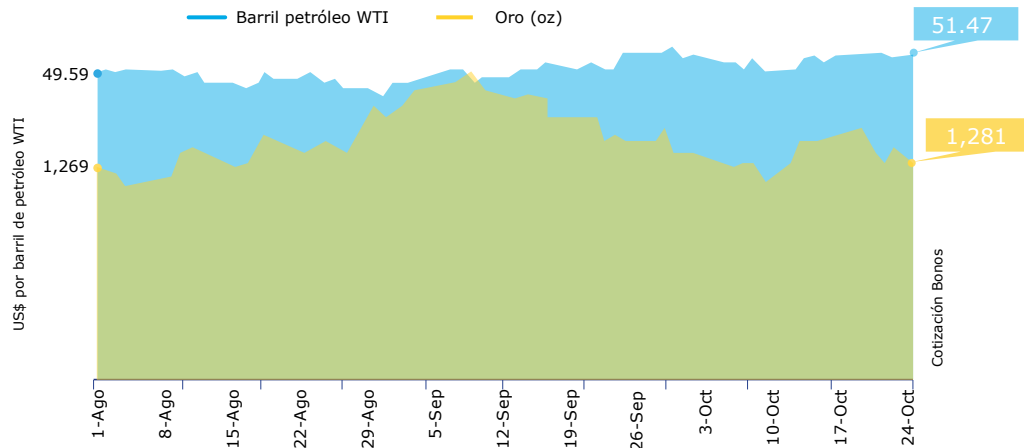
Inflación



Índices Bursátiles



Materias Primas



Período	Tasas de interés referenciales				Internacionales				
	Básica del Banco Central	Pasiva Referencial	Activa Referencial	Legal	Prime NY	Libor			
						30 días	60 días	180 días	360 días
2014	0.20	5.18	8.19	8.19	3.25	0.16	0.24	0.34	0.60
2015	0.20	5.62	9.15	9.15	3.25	0.42	0.60	0.83	1.15
2016	0.20	5.12	8.10	8.10	3.75	0.77	1.00	1.32	1.69
Enero 2017	0.20	5.08	8.02	8.02	3.75	0.77	0.85	1.35	1.71
Febrero 2017	0.20	5.07	8.25	8.25	3.75	0.78	0.85	1.36	1.75
Marzo 2017	0.20	4.98	8.14	8.14	4.00	0.98	1.15	1.43	1.80
Abril 2017	0.20	4.81	8.13	8.13	4.00	0.99	1.16	1.40	1.74
Mayo 2017	0.20	4.82	7.37	7.37	4.00	1.02	1.19	1.41	1.72
Junio 2017	0.20	4.80	7.72	7.72	4.25	1.22	1.29	1.44	1.74
Julio 2017	0.20	4.84	8.15	8.15	4.25	1.23	1.30	1.46	1.74
Agosto 2017	0.20	4.96	7.58	7.58	4.25	1.24	1.32	1.46	1.73
Septiembre 2017	0.20	4.97	8.19	8.19	4.25	1.24	1.32	1.50	1.78
Octubre 2017	0.20	4.80	7.86	7.86	4.25	1.24	1.37	1.56	1.83

Fuente: Banco Central del Ecuador

Tasas de interés activas efectivas calculadas por el Banco Central

Segmento de Crédito	Productivo Corporativo	Tasa Referencial: 7.13% Tasa Máxima: 9.33%	Productivo PYMES	Tasa Referencial: 11.20% Tasa Máxima: 11.83%
	Consumo	Tasa Referencial: 16.66% Tasa Máxima: 17.30%	Vivienda	Tasa Referencial: 10.48% Tasa Máxima: 11.33%
	Microcrédito acumulación ampliada			
				Tasa Referencial: 21.45% Tasa Máxima: 25.50%

Fuente: Banco Central del Ecuador

Evolución de la inflación

	2015					2016					2017				
	% 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	101.24	0.59	0.59	3.53	7.39	104.37	0.31	0.31	3.09	3.75	105.30	0.09	0.09	0.90	1.03
Febrero	101.86	0.61	1.21	4.05	7.60	104.51	0.14	0.45	2.60	1.62	105.51	0.20	0.29	0.96	2.42
Marzo	102.28	0.41	1.63	3.76	5.06	104.65	0.14	0.58	2.32	1.62	105.66	0.14	0.42	0.96	1.72
Abril	103.14	0.84	2.48	4.32	10.57	104.97	0.31	0.89	1.78	3.73	106.12	0.43	0.86	1.09	5.35
Mayo	103.32	0.18	2.66	4.55	2.11	105.01	0.03	0.92	1.63	0.46	106.17	0.05	0.91	1.10	0.57
Junio	103.74	0.41	3.08	4.87	4.99	105.38	0.36	1.29	1.59	4.31	105.55	-0.58	0.32	0.16	-6.79
Julio	103.66	-0.08	2.99	4.36	-0.92	105.29	-0.09	1.20	1.58	-1.02	105.40	-0.14	1.18	0.10	-1.69
Agosto	103.65	-0.01	2.99	4.14	-0.12	105.12	-0.16	1.04	1.42	-1.92	105.42	0.01	0.20	0.28	0.23
Septiembre	103.93	0.26	3.27	3.78	3.29	105.28	0.15	1.19	1.30	1.84	105.26	-0.15	0.04	-0.03	-1.81
Octubre	103.84	-0.09	3.17	3.48	-1.03	105.20	-0.06	1.11	1.31	-0.91					
Noviembre	103.95	0.11	3.28	3.40	1.28	105.04	-0.15	0.96	1.05	-1.81					
Diciembre	104.05	0.09	3.38	3.38	1.16	105.21	0.16	1.12	1.12	1.96					

* 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).

50 años

Deloitte.

Ecuador

Generamos impactos que trascienden con nuestros clientes, nuestro talento y con la sociedad.



www.deloitte.com/ec

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada limitada por garantía en el Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades legales únicas e independientes. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Conozca en www.deloitte.com/about la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión de riesgo, impuestos y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países y territorios, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a los clientes, aportando la experiencia que necesitan para hacer frente a sus desafíos de negocios más complejos. Más de 225.000 profesionales de Deloitte están comprometidos en causar un impacto que trascienda.