

revista digital

PUNTO de VISTA



ENTORNO ECONÓMICO Y DECISIONES EMPRESARIALES HACIA EL 2017



4 ¿Cómo la ansiedad afecta la toma de decisiones de los CEOs?
Mike Mannor, Adam Wowak, Viva Ona Bartkus y Luis R. Gomez-Mejia

5 ¿Cómo las compañías auto gestionadas ayudan a las personas a aprender en el trabajo?
Ethan Bernstein, Niko Canner y Charlotte Dobbs

Apreciados amigos,

Reciban un cordial saludo. Queremos hacerles partícipes de nuestra Revista Punto de Vista, una publicación en formato digital que es un producto más de la ESAI, Business School de la Universidad Espiritu Santo.

Esta publicación digital circulará mensualmente. Su contenido está orientado a temas relacionados con el entorno económico y empresarial nacional e internacional.

La experiencia, credibilidad y visión global de nuestro Consejo Editorial garantiza que el contenido de ésta publicación será oportuno, relevante e interesante.

Nos complace contar con un selecto grupo de lectores, que nos compromete a brindar el material más completo y profesional.

Un afectuoso saludo,

Gabriel Rovayo Vera, PhD

Director General
ESAI Business School



revista digital

PUNTO de VISTA

Es una publicación digital mensual de la ESAI Business School, de la Universidad Espíritu Santo. Las opiniones vertidas en esta Revista son exclusiva responsabilidad de sus autores.

Ninguna parte de esta publicación o de su Web asociada (www.esai.ec) puede ser reproducida o transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, ni almacenarse en ningún sistema de recuperación de información de cualquier naturaleza sin el permiso previo y por escrito del titular de los derechos de autor. Cualquier permiso debe ser solicitado a la ESAI Business School.

Para mayor información, visite: www.esai.ec
o escribanos a: puntodevista@esai.ec
Teléfono: +593 4 283 5630

DIRECTOR DEL ESAI

Dr. Gabriel Rovayo V.

CONSEJO EDITORIAL

Dr. Joaquin Hernandez A.

Dr. Carlos Ortega M.

Dr. Alberto Dahik G.

Dr. Gabriel Rovayo V.

EDITORA GENERAL

Paola Ycaza O.

DISEÑO GRÁFICO

Ing. Mariuxi Lucas M.



4



▸ ¿Cómo la ansiedad afecta la toma de decisiones de los CEOs?

6



▸ ¿Cómo las compañías auto gestionadas ayudan a las personas a aprender en el trabajo?

8



▸ ENTORNO ECONÓMICO Y DECISIONES EMPRESARIALES HACIA EL 2017

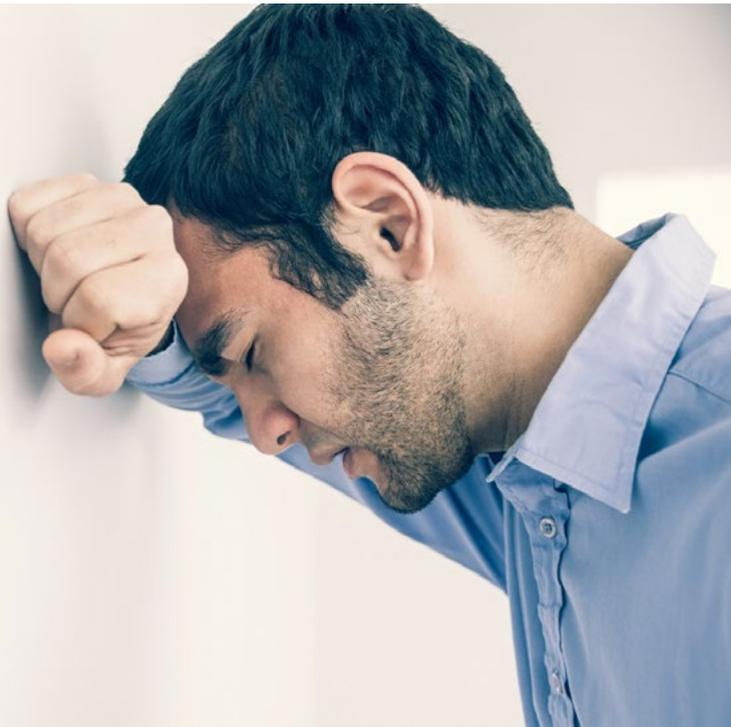
11



▸ FIESTAS DE FIN DE AÑO VERSUS FINANZAS SALUDABLES

¿Cómo la ansiedad afecta la toma de decisiones de los CEOs?

Mike Mannor, Adam Wowak, Viva Ona Bartkus y Luis R. Gomez-Mejia
Distribuido por: The New York Times Syndicate



Aunque los altos ejecutivos tienden a ser percibidos como personas con confianza en sí mismas, son tan susceptibles a la ansiedad como el resto de nosotros. Después de todo, toman decisiones, muchas veces en condiciones inciertas, que afectan a sus empleados, a su organización e industria.

Sin embargo, está menos claro lo que esta ansiedad significa en cuanto a cómo hacen su trabajo. La ansiedad influye en la toma de decisiones. Por ejemplo, la ansiedad laboral puede hacer que las personas se obsesionen con amenazas potenciales, perdiendo así grandes oportunidades. Esto nos hizo preguntarnos si es que las juntas directivas o los empleados deberían preocuparse acerca de cómo la ansiedad que influye en la toma de decisiones de su CEO podría ser un lastre para su compañía.

Para descubrirlo, entrevistamos a 84 CEOs y a otros ejecutivos de alto nivel en grandes corporaciones. Reunimos información sobre 174 decisiones importantes y analizamos transcripciones para evaluar

si el lenguaje de los ejecutivos se enfocaba en oportunidades o en amenazas. A continuación encuestamos a las personas que mejor conocen a los CEOs –sus parejas, amigos, familia y lugarteniente –para obtener más información acerca de sus vidas personales y de cómo manejan decisiones difíciles. Combinamos esto con información de archivo acerca de sus empresas, competidores e industrias. Finalmente, realizamos una encuesta de seguimiento con empleados de menor nivel en esas organizaciones, para ver cómo sus niveles de ansiedad se comparaban con los de los altos ejecutivos.

Descubrimos que los líderes más temerosos tomaron menos riesgos estratégicos que sus colegas menos ansiosos. La ansiedad laboral redujo el atractivo de hacer apuestas grandes para la compañía, a pesar del potencial de grandes ganancias. Esto no es necesariamente algo malo. Sin embargo, los riesgos inteligentes suelen ser clave para impulsar el crecimiento corporativo.

Sin embargo, el contexto importa. La investigación ha mostrado que los ejecutivos que enfrentan contextos de pérdidas (por ejemplo, cuando la compañía ha tenido un bajo desempeño en comparación con sus pares) están más inclinados a hacer grandes apuestas estratégicas que podrían compensar la pérdida. Por el contrario, los ejecutivos en contexto de ganancias (por ejemplo, cuando la compañía ha superado el desempeño de sus pares) se conforman con alternativa más seguras, con réditos más predecibles. Por ende, aunque la ansiedad puede llevar a los ejecutivos a evitar iniciativas estratégicas riesgosas, dichas tendencias pueden contrarrestarse si una pérdida se convierte en un llamado de acciones audaces.

Por ejemplo, considere el caso del CEO de una empresa tecnológica que fue descrito por sus amigos y familia como si tuviera una “considerable cantidad” de ansiedad laboral. Estaba enfrentando una decisión importante respecto al crecimiento de su firma, y decidió venderla a un rival de mayor tamaño, en lugar de seguir la ventaja potencialmente mucho más alta de hacer que la firma crezca como un negocio independiente.

Ya previamente inclinados a jugar a la segura, los ejecutivos temerosos ponen especial cuidado en no afectar el estatus quo cuando las cosas van bien. Mientras que un sesgo conservador podría parecer razonable, los mercados podrían ver esto como una amenaza a los intereses de los accionistas, si es que provoca que la firma se pierda oportunidades de crecimiento.

La ansiedad también impulsa a algunos ejecutivos a manipular. Las personas ansiosas lidia con sus preocupaciones al apoyarse en personas en quienes confían. Similarmente, encontramos que los ejecutivos ansiosos tienen más probabilidades de llenar sus equipos con subordinados leales —especialmente en un contexto de pérdidas.

Debido a que los sesgos de los ejecutivos pueden tener tan serias consecuencias, los líderes deberían preguntarse:

— **¿QUIZÁ LOS PARANÓICOS TENGAN MÁS PROBABILIDADES DE SOBREVIVIR, ¿PERO A QUÉ COSTO?** El CEO de Intel, Andy Grove, señaló famosamente que la paranoia puede ser algo bueno para los ejecutivos cuando los lleva a mantener el ojo atento a su entorno. La consideración sería tanto de resultados potencialmente buenos o malos es necesaria para tomar evaluaciones claras, pero la ansiedad puede ocasionar que los ejecutivos se vuelvan miopes a dichas visiones equilibradas.

— **¿QUIÉN ESTÁ HACIENDO LAS PREGUNTAS DIFÍCILES?** Es difícil culpar a los ejecutivos ansiosos por confiar en subordinados de confianza. Sin embargo, esto podría traer desventajas si la lealtad evita que los subordinados hagan preguntas difíciles o participen en un debate saludable con los líderes. Los ejecutivos deberían armar equipos que no tengan miedo desafiarlos cuando la situación lo requiera.

— **¿QUÉ PUEDEN HACER LAS JUNTAS DIRECTIVAS?** Las juntas podrían no tener una forma fácil de evaluarlo, pero deberían darse cuenta de que la ansiedad de los ejecutivos juega un rol significativo en la fortuna de sus empresas.

Aunque es poco probable que los CEOs le reporten a la junta directiva que se sienten ansiosos acerca de su trabajo, estas pueden ser proactivas en cuando a buscar señales de estrés que puedan sesgar la toma de decisiones ejecutivas. También pueden ofrecer apoyo social para ayudar a atenuar algunos de los efectos dañinos de la ansiedad. Además, para prevenir que los líderes ansiosos se rodeen de incondicionales, los miembros de la junta deberían requerir que los CEOs presenten múltiples opciones antes de tomar decisiones importantes, o pedirle a los individuos que presenten argumentos en contraste.

(Mike Mannor es profesor asociado de empresas familiares en la University of Notre Dame. Adam Wowak profesor asistente de administración en el Mendoza College of Business de la University of Notre Dame. Viva Ona Bartkus es profesora asociada de administración en el Mendoza College of Business de la University of Notre Dame. Luis R. Gomez-Mejia es profesor de administración en la WP Carey School of Business, de la Arizona State University.)

Para redefinir su marca de esta forma, piense en la relación que tiene la gente con su marca, enmarcando su respuesta en términos de roles sociales. Por ejemplo, si usted es proveedor de servicios médicos, es probable que tenga una relación de marca basada en los roles de doctor y paciente. Ahora, piense en otros tipos de relaciones fuera de su industria. Por ejemplo, en la atención médica hay aspectos de maestro/estudiante (educar), entrenador/atleta (motivar) y guía/viajero (navegar). Asegúrese de considerar roles que sean simétricos, como amigo/amigo, vecino/vecino o cocreador/cocreador.

Otra estrategia consiste en trabajar hacia atrás partiendo del tipo de relación que quiere tener. Piense en el valor y beneficios de su producto. Después, imagínese las relaciones humanas que darían el mismo tipo de beneficios. Los termostatos Nest, por ejemplo, ajustan automáticamente la temperatura de una casa de acuerdo al gusto de la gente, y sus detectores de humo giran instrucciones en forma calmada en caso de incendio. En lugar de los roles normales de manufacturera/comprador, Nest ha creado un rol de marca que conlleva ser parte de la familia, estando al pendiente en formas atentas y protectoras.

Finalmente, identifique cómo puede cambiar sus roles de marca de lo unidireccional, lo asimétrico y lo transaccional a lo recíproco, simétrico y personal. Estos roles aportarán un propósito compartido a su narrativa estratégica.

¿Cómo las compañías auto gestionadas ayudan a las personas a aprender en el trabajo?

Ethan Bernstein, Niko Canner y Charlotte Dobbs
Distribuido por: The New York Times Syndicate



El estudio auto dirigido está transformando la forma en que los empleados aprenden -y las organizaciones auto gestionadas están encabezando el cambio. La principal forma en que los miembros de estas organizaciones impulsan su propio aprendizaje es con la forma en que estructuran roles, relaciones, responsabilidades y procesos de toma de decisiones.

Por supuesto, si la experimentación es el principal camino de su organización es el aprendizaje, tiene que prepararse para lo inesperado. Esto es porque las personas están interactuando con sistemas interdependientes, y ambos son impredecibles.

Entonces ¿cómo las organizaciones auto gestionadas hacen que el aprendizaje sea productivo? La mayoría alcanzan un equilibrio entre formas tradicionales y novedosas de estructurar y aprender, lo que aminora los riesgos de la prueba y error. Incluso si usted está en una organización principalmente jerárquica, quizá quiera experimentar con algunos principios de la autogestión para aprender a ser más adaptable. He aquí tres cosas para probar.

— **PRETENDA QUE TODOS SON VOLUNTARIOS.** Pídale a su equipo que imaginen que todos son voluntarios. Usted no tiene autoridad posicional, no cuenta con zanahorias ni con palos. ¿Qué hacen? Hemos encontrado en nuestra investigación que cuando usted se libra de la jerarquía, algo debe tomar su lugar, y nada reorienta un grupo de forma más efectiva que el conectar con su misión global.

Pensar y comportarse como voluntarios no requiere presupuesto, pericia o herramientas, y ayudar a las personas a moverse más allá de las fronteras de sus trabajos y relaciones de mando. Cuando están guiados por una visión compartida -y no sólo por quien está a cargo- se desarrollan como colaboradores y como solucionadores de problemas.

— **HAGA QUE LAS REGLAS SEAN MÁS FLUIDAS.** Un sello distintivo de la autogestión es la autonomía en la selección de roles, acompañada con un concepto más amplio de la administración de personal.

Considere a Google. Aunque la compañía funciona como una jerarquía, existe una notoria cantidad de flexibilidad y autodirección en su proceso de selección de roles. Los miembros del equipo son libres de moverse más allá de las

áreas de producto para las que se les contrató, si el trabajo no les atrae. Después de integrarse en un equipo, los empleados pueden estar en busca de otros roles. Al diseñar su trabajo, los Googlers también acuerdan “objetivos y resultados clave” del equipo, a los cuales los individuos les añaden objetivos y resultados personales. El impacto sobre desarrollo de los empleados es extraordinario. Las personas están motivadas para aprender y crecer porque tienen una mayor autonomía.

Si usted quiere experimentar con este enfoque, hay una serie de recursos disponibles, desde plantillas de Google hasta aplicaciones sociales enfocadas en los lugares de trabajo, como BetterWorks, que le permite a los grupos auto asignarse tareas, rastrear metas, ayudarse entre sí, echarse porras conforme las metas se completan y darse un empujito entre sí si se retrasan.

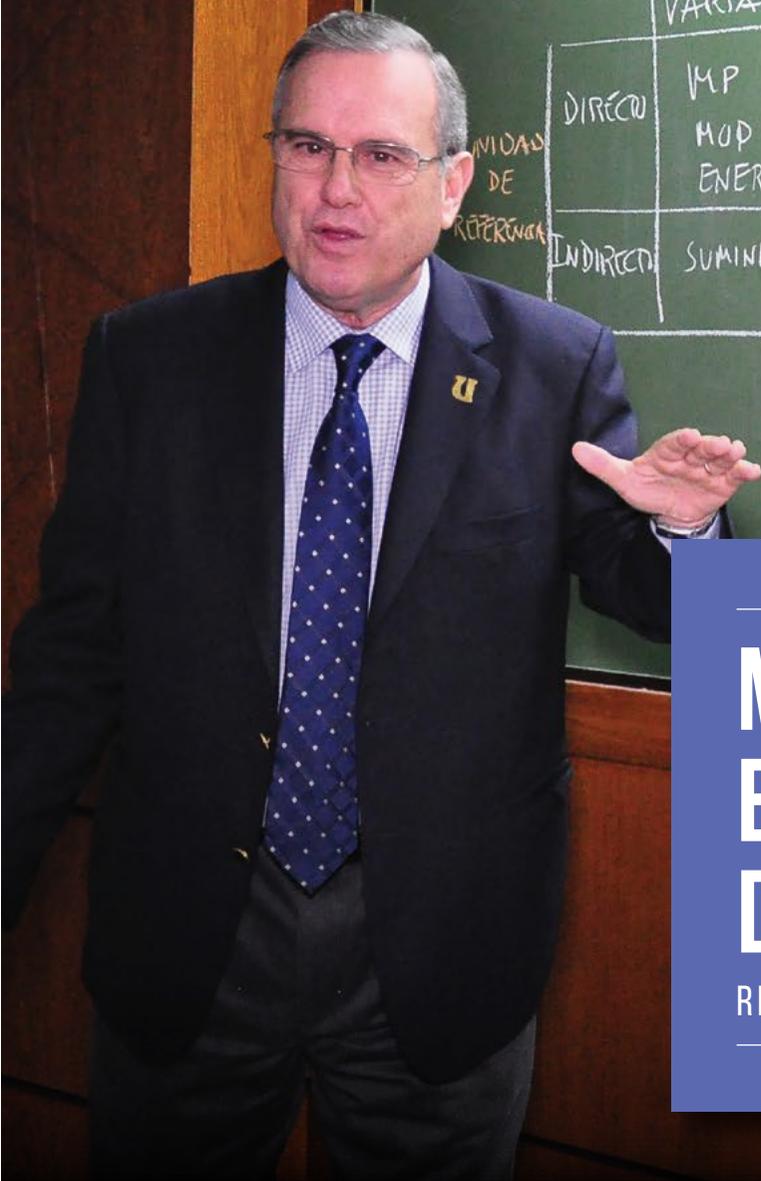
— **DISTINGA ENTRE “trabajar en” y “trabajar respecto”** a la organización. La burocracia tiene dos clases muy diferentes de reuniones: aquellas que son tácticas, para discutir cómo lograr el trabajo dentro de la estructura existente; y aquellas que se enfoca en la gobernanza, para definir reglas, procesos y otras preguntas estructurales.

Aquí también hay una elección para los gerentes en entornos más tradicionales: haga una distinción clara entre “trabajar en” y “trabajar respecto” a la organización, y sea explícito acerca de cuál están haciendo. Cuando uno de nosotros, Ethan Bernstein, se convirtió en uno de los primeros miembros del equipo de implementación para el U.S. Consumer Financial Protection Bureau, todos estaban trabajando en poner en marcha la dependencia. Para mantener a raya el

caos que puede emerger en este tipo de entornos, muchos miembros codificaban sus reuniones ya sea como GTD (“getting things done”) o FSO (“figuring stuff out”). GTD generalmente involucraba “trabajar en” la organización. FSO podía involucrar resolver directamente un problema (“trabajar en”) o reorientar el equipo, de forma que se volviera mejor para solucionar y evitar ese problema en un futuro (“trabajar respecto a”). Como resultado, las personas llegaban a las reuniones más preparadas y se volvieron más orientadas hacia los resultados.

La autoorganización es sólo una expresión de buenas prácticas gerenciales que pueden funcionar en toda clase de entornos para alentar el aprendizaje. No tiene por qué ser intimidante y abrumador. Sólo vealo como aplicar los principios donde tenga sentido hacerlo.

(Ethan Bernstein es profesor asistente de liderazgo y comportamiento organizacional en la Harvard Business School. Niko Canner es el fundador de Incandescent. Charlotte Dobbs dirige el equipo de investigación en Incandescent.)



NIVEL DE ACTIVIDAD

	VARIABLES	FIJOS
DIRECTO	MP MOP ENERGIA	GERENTE PRODUCTO
INDIRECTO	SUMINISTROS	DEPRECIAC.

UNIDAD DE REFERENCIA

DECISIONES DE PRODUCTO

DECISIONES DE PRECIO

→ COSTO + MARGEN =

→ PRECIO - COSTO =

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

RPC-SO-23-NO.237-2013



**ADMISIONES
ABIERTAS
2017**

**FECHA DE INICIO
MARZO 2017**



**CONVENIOS
INTERNACIONALES**



- Telf.: (04) 2835630 Ext. 249 - 179 - 115
- Km. 2.5 Vía La Puntilla - Samborondón, Cdla. Tornero III

- E-mail: aygonzalez@uees.edu.ec
- www.esai.ec

098 521 8487 - 098 101 4312

ENTORNO ECONÓMICO Y DECISIONES EMPRESARIALES HACIA EL 2017



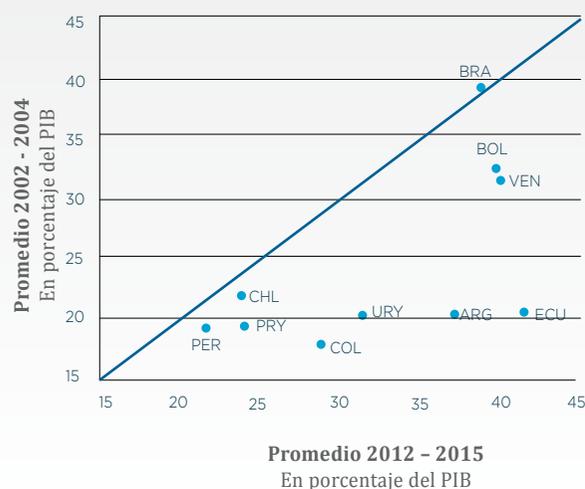
Por Alberto Dahik
Director del Centro de Estudios
Económicos y Sociales para el
Desarrollo, CESDE



Las decisiones empresariales para el 2017 no son fáciles. Independientemente del entorno político, que es una variable importante respecto a lo que se pueda predecir de la economía, hay elementos macroeconómicos incuestionables que deben ser entendidos en la visión de futuro.

El Ecuador está viviendo, por primera vez desde que se dolarizó, una recesión profunda que va hacia su segundo año, y que apunta sin lugar a dudas a un tercer año que será el 2017. No habíamos tenido nunca antes recesión desde que se dolarizó el Ecuador.

CUADRO 1

SUDAMÉRICA: GASTO PÚBLICO TOTAL
2002-2004 VS 2012-2015

Fuente: Informe Semestral de Abril 2016, Banco Mundial, Oficina del Jefe Economista Regional para la América Latina

Los empresarios ecuatorianos, vivieron adormecidos por utilidades fáciles, que provinieron de una demanda agregada alimentada por un gigantesco crecimiento del gasto público.

El Ecuador saltó, de un gasto público del 22% del PIB en los primeros años de la década pasada, a un 43% del PIB en años recientes. Ningún país de América Latina ha tenido tan algo gasto público en relación al PIB. Pero además, ningún otro dio un salto de tan grande magnitud. La economía se volvió estado-dependiente, adicta a ese gasto. El gráfico 1 lo muestra con claridad.

Adicionalmente a que se dio ese gigantesco e inigualado gasto comparando al Ecuador con cualquier otro país del continente, el Estado se volvió el mayor inversionista, desplazando al sector privado. El gráfico 2 muestra la desproporción entre inversión privada y pública comparando al Ecuador con los países del eje del Pacífico de Sudamérica.

Sin embargo, a la fecha de hoy, el estado debe más de 5% del PIB en deuda flotante, que son atrasos tanto del presupuesto cuanto del IESS y otras entidades públicas como Petroecuador y Petroamazonas. Adicionalmente tiene una gran cantidad de deuda no registrada.

Estos más de 5.000 millones de dólares han paralizado la economía. Mientras eso no se resuelva, no hay manera de que la economía pueda regularizarse y salir de la recesión.

Pero no solamente esto es lo que debe de corregirse para poder retomar el crecimiento. El devolverle al Banco Central la liquidez que se le ha tomado irresponsable e indebidamente, es también otra condición indispensable para que se dé la recuperación. A finales de Noviembre, son más de 6.000 millones de dólares que se tendrían que devolver.

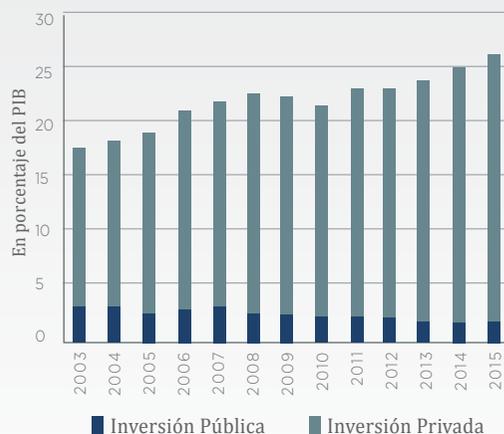
El Ecuador saltó, de un gasto público del 22% del PIB en los primeros años de la década pasada, a un 43% del PIB en años recientes

Ante estas dos realidades, es evidente que no hay manera de salir, a menos que se formalice un programa económico con los organismos internacionales que den el sustento de recursos financieros y de imagen de seriedad, que permitan recuperar liquidez de la caja fiscal y del BCE, y adicionalmente abrir nuevamente los mercados de capitales al país.

Si este paso no se da, no habrá manera de que la economía del Ecuador pueda recuperarse, a menos de que se produzca una milagrosa subida del petróleo, no a 60 dólares, sino nuevamente a niveles de tres dígitos, cosa que nadie en el mercado petrolero está prediciendo.

Ahora bien, no es que el empresario puede esperar que con un acuerdo con los organismos internacionales ya esté resuelto el tema. Ese es el paso inicial. Tocaban luego medidas como focalización de subsidios, flexibilización laboral, eliminación del anticipo al impuesto a la renta, eliminación del ISD, eliminación de salvaguardas y todas las demás restricciones al comercio exterior, más los pasos conducentes a la reducción del estado y al desmantelamiento de tanto acoso regulatorio que agobia al sector productivo, entre muchas otras cosas que hay que hacer, y que deben ser visibles para la recuperación de la confianza, sin la cual no habrá crecimiento.

CUADRO 2 INVERSIÓN PÚBLICA Y PRIVADA EN 4 PAISES



Lo claro para el empresariado, y para el ciudadano en general, es que no se trata de una receta sencilla. Un desequilibrio del tamaño del que se ha generado en el Ecuador, no puede ser resuelto con dos o tres simples medidas, sino con un programa de largo aliento. Y si ese programa no se aplica, la economía tendrá muchos años de recesión y decrecimiento. En varias ocasiones se ha hecho la comparación con Grecia y Puerto Rico, países que durante 7 años el uno, y 9 el otro, han mostrado una continua recesión. Esos países no tienen moneda propia, y por ello son un buen espejo en el cual mirarnos.

Lo clave para el empresariado es observar cómo se manejará la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, y cómo se resolverán los problemas estructurales que arriba hemos mencionado.

Un gran desequilibrio no se corrige con más desequilibrios. Un gran desajuste se corrige con ajustes. Si no se dan, y no son visibles, tenemos que esperar un largo y tortuoso camino de recesión, y preparar a las empresas para ello.

Si los correctivos se dan a fondo y no son tibios ni insuficientes, cosa que puede agravar en el largo plazo los problemas, si se hacen las cosas correctamente, el empresariado puede esperar un viraje de la economía en 18 meses.

De no ser así, la recesión está aquí para acompañarnos por un largo tiempo, con los problemas sociales graves que esto conlleva.

Fuente: Idem Gráfico 1

FIESTAS DE FIN DE AÑO VERSUS FINANZAS SALUDABLES



Por Gabriel Rovayo, PhD.
Presidente de CODEFE, partner
EFQM - Bruselas
Director General del ESAI
Business School



Después de la paz y el amor que nos embarga durante las fiestas de Navidad y fin de año, muchas veces, la peor resaca la tienen nuestras finanzas. Tarjetas de crédito a reventar, deudas y más deudas. Sin una adecuada planificación y control de nuestros gastos, diciembre puede convertirse en una pesadilla.

Pero como guerra avisada no mata soldado podemos prevenir un desastre financiero que empieza con el nuevo año. Siendo optimistas, deberíamos ver a las fiestas navideñas como un buen momento para replantear el camino de nuestra situación financiera, reparar errores y establecer nuevas metas financieras para el próximo año.



¿INVERTIR, AHORRAR O GASTAR?

En diciembre solemos recibir una remuneración extra, el Décimo Tercer Sueldo. Una cantidad de dinero que debemos usarlo inteligentemente. A continuación hay 12 consejos que pueden ser de utilidad:

1. No gastarlo todo es una opción a considerar. Usarlo para priorizar cosas pendientes como el pago de deudas.

5. Aunque es un verbo que suele parecer lejano o imposible, el dinero extra de diciembre podría ser usado para ahorrar. Uno de los principales frutos del ahorro es que nos permite realizar gastos que probablemente no podemos afrontar con nuestro salario regular.

9. ¿Y qué tal si invertimos? Una forma de generar excedentes, para finalizar bien el año, es invertir. El dinero extra del sueldo de diciembre bien puede servir para hacer una inversión.

2. Aprovechar ese dinero para contratar un seguro de vida, salud, etc., para contar con mayor seguridad financiera.

6. Si aún no lo tenemos, esta puede ser la oportunidad de diseñar un presupuesto... y cumplirlo. No veamos a diciembre como el fin de un año, sino como el inicio de un nuevo ciclo en el que podemos enmendar errores y plantearnos metas positivas.

10. Lo importante es contar con esos recursos para no comprometer los que vamos a necesitar o que ya están destinados para realizar algún gasto. Al invertir es necesario tomar en cuenta el rendimiento, el riesgo, el plazo y el perfil de inversionista que tengamos cada uno.

3. Otra buena decisión sería pagar con anticipación gastos de estudios o algo similar. El año podría empezar más liviano. En muchas oportunidades, llegamos a fin de año con algunas deudas que hemos obtenido en el transcurrir del mismo, por ello, el dinero extra que recibimos en estas fechas es ideal para pagarlas.

7. Respecto al presupuesto, para diseñarlo el primer paso es identificar cómo distribuimos nuestros ingresos para satisfacer las necesidades básicas, así como las deudas. Además debemos ordenar estas últimas en función del tiempo que tardaremos en salir de ellas y hacer una lista. De esta manera será posible conocer la capacidad de pago con la que contamos (diferencia entre ingresos y gastos). De este monto destinairemos una cantidad mayor para el pago de la deuda para dejarla atrás en el menor tiempo posible.

4. Sin embargo, en algunas oportunidades no se priorizan los gastos más importantes y lejos se cubrir las deudas pendientes, se generan unas nuevas.

8. Antes de iniciar cualquier gasto, es aconsejable dividir el dinero con el que cuenta entre los gastos que necesita realizar y el dinero que debe ahorrar. Realizando esta separación, tendrá un orden mental de lo que debe y no debe hacer con su dinero.

11. Sobre el perfil de inversionista, este incluye: objetivos, plazo de inversión, edad y conocimiento o experiencia en las inversiones.

12. Para conocer cuál es nuestro perfil de inversionista veamos estas descripciones y decidamos:

- **Conservador:** El horizonte de inversión es generalmente corto, por lo que debemos procurar tomar el menor riesgo posible, además de preferir inversiones estables, aunque con menores rendimientos.

- **Moderado:** El horizonte de inversión es mediano, por lo que los rendimientos son buenos, pero sin tomar muchos riesgos.

- **Agresivo:** El horizonte de inversión es largo, por lo que buscas obtener mayores rendimientos; e incluso estás dispuesto a tomar el riesgo que sea necesario.

Los compromisos que vienen con las fiestas navideñas y de año nuevo, nos obligan a gastar y gastar, lo cual está bien hasta cierto punto. Se trata de un tiempo de fiesta en que queremos darnos uno que otro placer. Pero que no sea un arma de doble filo que nos haga despertar de la fiesta con una resaca aún más cara.



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RPC-SO-05-NO.071-2016



ADMISIONES
ABIERTAS
2017

FECHA DE INICIO
MARZO 2017



CONVENIOS
INTERNACIONALES



- Telf.: (04) 2835630 Ext. 249 - 179 - 115
- Km. 2.5 Vía La Puntilla - Samborondón, Cdla. Tornero III

- E-mail: aygonzalez@uees.edu.ec
- www.esai.ec

098 521 8487 - 098 101 4312