WWW.ESAI.EDU.EC JUNIO | 2020

PUNTO GON STATE DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

El límite de la deuda









revista digital

PUNTO de VISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Revista digital de la ESAI Business School, de la Universidad Espíritu Santo. Las opiniones vertidas en los artículos son responsabilidad exclusiva de sus autores y no comprometen a la revista ni a sus editores

Ninguna parte de esta publicación o de su Web asociada (www.esai.edu.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.

Mayor información, visite: www.esai.edu.ec o escríbanos a: puntodevista@esai.edu.ec

Teléfono: +593 4 283 5630

DIRECTOR DEL ESAI

Econ. Alberto Dahik G.

CONSEJO EDITORIAL

Dr. Joaquín Hernández A. Dr. Carlos Ortega M.

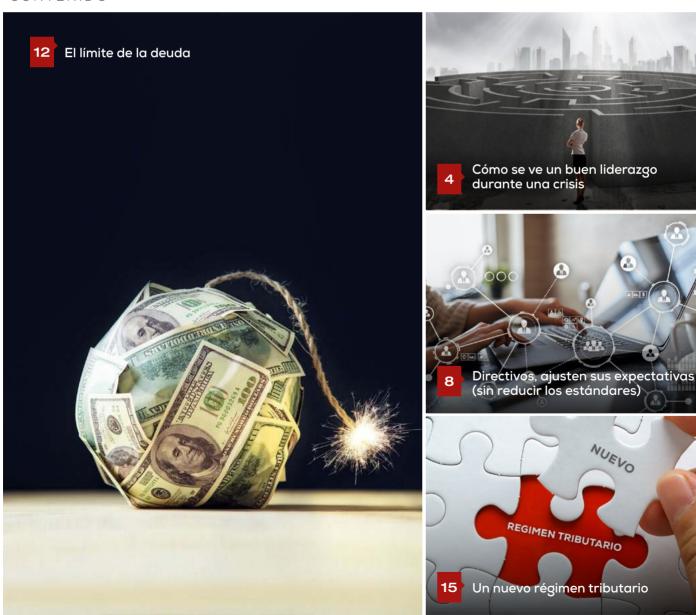
Dr. Gabriel Rovayo V. EDITORA GENERAL

Paola Ycaza O.

DISEÑO GRÁFICO

Ing. Mariuxi Lucas M.

CONTENIDO



DIPLOMADO EN GESTIÓN DE PROYECTOS



Modalidad 100% virtual Fecha de inicio: Julio de 2020



Módulos:

- · Alineación estratégica de negocios y proyectos.
- · Habilidades interpersonales claves en la gestión de proyectos.
- · Gestión eficiente de programa, portafolio y tiempo en los proyectos.
- · Agilismo y design thinking en la gestión de proyectos.

Curso impartido por expertos nacionales y extranjeros, en gestión de proyectos con certificación en PMP®.



Cómo se ve un buen liderazgo durante una crisis

Michaela J. Kerrissey y Amy C. Edmondson Distribuido por: The New York Times Syndicate

a velocidad y alcance de la crisis del coronavirus plantea extraordinarios desafíos para los líderes de instituciones que son vitales en la actualidad. Es fácil entender por qué tantos de ellos han perdido oportunidades para la acción decisiva y la comunicación honesta. Sin embargo, sería un error pensar que las fallas de liderazgo son todo lo que podemos esperar en estos tiempos sombríos.

Considere a Adam Silver, el comisionado de la National Basketball Association, quien — el 11 de marzo — tomó la entonces sorpresiva decisión de suspender

la temporada de la liga de baloncesto profesional. La decisión de Silver fue una de las primeras respuestas de alto perfil acerca del virus fuera de China.

Cuando la situación es incierta, el instinto humano y el entrenamiento gerencial básico pueden hacer que los líderes aplacen la acción y minimicen la amenaza hasta que la situación se vuelva más clara. Sin embargo, esto significa fallar en la prueba de liderazgo, pues para cuando las dimensiones de la amenaza queden claras, usted estará muy atrasado en el control de la crisis.



Cómo se ve un buen liderazgo durante una crisis

Pasar la prueba requiere que los líderes actúen de forma urgente, honesta e iterativa, reconociendo que los errores son inevitables y corrigiendo el curso conforme sea necesario.

Esto es exactamente lo que sucedió en Nueva Zelanda. La respuesta que la Primer Ministro Jacinda Ardern dio ante la pandemia el 21 de marzo fue audaz y generó apoyo público. Ese día, Ardern pués, el sistema de alertas fue elevado a nivel cuatro, activando un cierre a nivel nacional. Las acciones de Ardern mostraron que la honestidad y el cuidado generan apoyo. Una encuesta nacional ubicó a su gobierno con una aprobación pública del 80% al 27 de marzo.

Algo importante es que el explícito sistema de pasos presentado por Ardern significaba que las personas sabían de Lo que Ardern y Silver hicieron bien revela mucho acerca de cómo se ve un buen liderazgo durante una crisis. Resistirse a la natural tendencia humana a minimizar y aplazar requiere una singular clase de visión. Sin embargo, este no es el único camino que pueden tomar los líderes.

A partir de los casos de Silver y Ardern, destilamos cuatro lecciones para los líderes en una crisis:

Pasar la prueba requiere que los líderes actúen de forma urgente, honesta e iterativa, reconociendo que los errores son inevitables y corrigiendo el curso conforme sea necesario.

ofreció a la nación un discurso televisado de ocho minutos en el que anunció un sistema de alerta para el COVID-19 en cuatro niveles. Modelado con base en los sistemas de riesgo de incendio que ya se usan en Nueva Zelanda, este enfoque ya conocido definió líneas claras de cómo el gobierno elevaría su respuesta – y qué se les pediría a los ciudadanos conforme crecieran los niveles de contagio.

El anuncio de la primer ministro, cuando Nueva Zelanda tenía apenas 52 casos confirmados, definió el nivel de alerta en 2, restringiendo algunos viajes y pidiéndole a las personas que limitaran el contacto. Sin embargo, cuando los casos crecieron a 205 cuatro días des-

antemano que vendría un aumento. Sabían qué era lo que se les pediría – y aceptaron el desafío.

El cómo se entregó el mensaje también importó. La comunicación de Ardern fue clara, honesta y compasiva: reconoció los sacrificios cotidianos por venir e inspiró a las personas a perseverar y sobrellevarlos juntas. Ardern cerró su discurso del 21 de marzo agradeciéndole a los neozelandeses por todo lo que iban a hacer, y sus poderosas palabras de despedida pronto fueron replicadas alrededor del mundo mientras las personas buscaban rumbo en medio de la niebla: "Por favor sean fuertes, amables y unidos en contra del COVID-19."

ACTUAR CON URGENCIA:

Un bien documentado y pernicioso problema con cualquier amenaza es el impulso a esperar por más información y claridad. Sin embargo, en una crisis es peligroso el desperdiciar tiempo vital con la vana esperanza de que una mayor claridad demostrará que ninguna acción es necesaria. En contra de la tendencia natural hacia el aplazamiento, actuar con urgencia significa que los líderes salten a la lucha sin toda la información que tanto quisieran. Tanto Ardern como Silver actuaron en forma temprana, mucho antes de que el futuro estuviera claro.

COMUNICAR CON TRANSPARENCIA:

Comunicar malas noticias es una labor ingrata. Los líderes se arriesgan a desmoralizar a los empleados, consumidores o ciudadanos, lo que amenaza su popularidad. Requiere sabiduría y algo de valor el entender que comunicar con transparencia es un antídoto vital para este riesgo.

Cómo se ve un buen liderazgo durante una crisis

Un enfoque transparente significa brindar descripciones honestas y precisas de la realidad — siendo tan claro como sea humanamente posible acerca de lo que sabe, lo que anticipa y lo que ello significa para las personas. Es crucial transmitir su mensaje en una forma que las personas puedan entender, como lo hizo Ardern al hacer eco del conocido sistema de alerta de cuatro niveles. Sin embargo, la comunicación no puede carecer completamente de esperanza, o las personas simplemente caerán en la desesperación. En alguna parte de esa comunicación debe haber una visión esperanzadora del futuro.

RESPONDER
PRODUCTIVAMENTE
A LOS TROPIEZOS:

3

Debido a la novedad y complejidad de una pandemia – o cualquier otra gran falla sistémica – surgirán problemas sin importar qué tan bien actúe el líder. El cómo respondan los líderes a los inevitables tropiezos y desafíos inesperados es tan importante como la forma en que enfrenten la crisis.

Primero, no deben ponerse a la defensiva o repartir culpas cuando se cometan errores. En lugar de ello, deben mantenerse enfocados en la meta y ver hacia adelante para seguir resolviendo los siguientes problemas. Por ejemplo, cuando el alcalde de Nueva York, Bill de Blasio, arremetió contra la injusticia de que los jugadores de la NBA accedieran a pruebas que seguían fuera del alcance del resto de los estadouni-

Los líderes deben actualizar constantemente su entendimiento de las probabilidades previas usando estrategias para generar nueva información y aprender rápidamente mientras los eventos avanzan y nuevos datos salen a la luz.

denses, Silver reconoció públicamente la crítica, la aceptó como válida y enfatizó el verdadero problema fundamental: la escasez de pruebas. Silver asumió la crítica y se mantuvo enfocado en el tema clave de combatir la pandemia y hacer que las pruebas estén más ampliamente disponibles. La respuesta importante a cualquier tropiezo es escuchar, reconocer y orientar a todos hacia la solución del problema.

INVOLUCRARSE EN ACTUALIZACIONES CONSTANTES:

Una confusión común acerca del buen liderazgo es que el líder debe ser firme e implacable en mantener el rumbo. Sin embargo, cuando la situación sigue evolucionando, está mal definir un curso y aferrarse a él. Los líderes deben actualizar constantemente su entendimiento de las probabilidades previas usando estrategias para generar nueva información y aprender rápidamente mientras los eventos avanzan y nuevos datos salen a la luz.

Hacer esto significa recurrir a expertos y buscar enérgicamente opiniones diversas. Silver recurrió a una larga y diversa lista de consejeros mientras avanzaba en medio de la crisis: desde el director de medicina deportiva de la NBA, John DiFiori; hasta colegas con base en China que vieron las consecuencias tempranas del virus; y un ex Director General de Salud Pública de los Estados Unidos, Vivek Murthy.

El liderazgo en una crisis incierta y de rápido movimiento significa estar dispuesto a ponerse en los zapatos de los demás y dirigir con empatía. Mientras confrontamos la pandemia del COVID-19, les corresponde a los líderes entender el sufrimiento de las demás personas, sentir con empatía y pensar con inteligencia – y después usar su posición de autoridad para construir un camino que todos podamos seguir hacia adelante. Las crisis de proporciones históricas pueden generar líderes que se distingan en la historia, pero eso no está garantizado.

Michaela J. Kerrissey es profesora asistente de administración en la T.H. Chan School of Public Health en Harvard. Amy C. Edmondson ocupa la cátedra Novartis de liderazgo y administración en la Harvard Business School.



EDUCACIÓN EJECUTIVA

DIPLOMADOS NACIONALES

- Duración: 03 05 meses
- Financiamiento sin intereses
- Aprendizaje Intensivo
- Horarios Ejecutivos y /o Intensivos

DIPLOMADOS INTERNACIONALES

- Doble Titulación
- Duración: 03 05 meses
- 📰 Desarrollo de habilidades de gestión
- Horarios Ejecutivos
- Financiamiento sin intereses

CERTIFICACIONES INTERNACIONALES

- Doble Certificación
- Duración: 03 06 meses
- Financiamiento sin intereses
- Horarios Ejecutivos y /o Intensivos





















Directivos, ajusten sus expectativas (sin reducir los estándares)

Rebecca Zucker

Distribuido por: The New York Times Syndicate

a mayor parte del país ha estado refugiándose y trabajando desde casa durante algún tiempo, debido a la pandemia del COVID-19. Este cambio vino con obvios desafíos para cumplir con el trabajo en el caso de quienes viven con otras personas – ya sean compañeros, pareja o hijos. además, están aquellos empleados que no tienen a otros en casa, y

ahora no tienen que trasladarse. Intuitivamente uno podría pensar que estos individuos serían tan productivos trabajando desde casa como lo son en la oficina, o incluso más, considerando que las investigaciones muestran que los trabajadores a distancia logran más.



Directivos, ajusten sus expectativas (sin reducir los estándares)

Ya sea que los sentimientos de preocupación, ansiedad, dolor o culpa sean conscientes o no, son como una subrutina, que se ejecuta en el fondo de nuestros sistemas operativos, ocupando el limitado espacio en nuestros discos duros.

Este pudiera ser el caso para algunas personas. Sin embargo, mis conversaciones con docenas de clientes y colegas en los últimos dos meses me dicen lo contrario. Más allá de la situación de cada persona, lo que he escuchado de profesionales en múltiples sectores, es que no sólo están haciendo menos, sino que están emocional, mental y físicamente exhaustos.

Del mismo modo en que nuestro sistema hospitalario tiene una capacidad limitada, también nosotros. Además de los numerosos y tangibles problemas que muchos empleados enfrentan para hacer su trabajo, hay varios desafíos intangibles que reducen enormemente nuestra capacidad de trabajo. Estos incluyen:

— FATIGA EMOCIONAL Y COGNITIVA:

La pandemia ha creado una "carga" emocional y cognitiva que utiliza la capacidad mental que previamente podíamos dedicar al trabajo. El resultado es que muchas personas – incluso aquellas con mínimas distracciones en casa – han experimentado una fati-

ga emocional y cognitiva significativamente mayor a la usual.

Aunque muchas personas, en la superficie, reportan que "están bien," les preocupa su propio bienestar y la salud de sus seres queridos; están enfrentando sentimientos de culpa en cuanto a quedarse cortos en el trabajo o en ayudar a su hijo con la escuela; o están lidiando con el impacto directo del virus, como es el caso de una clienta, que tuvo que considerar cómo darle a sus hijos la noticia de que un vecino de la tercera edad había fallecido por COVID-19. Y ahora que los estados han comenzado a abrir gradualmente y las organizaciones piensan acerca de cómo podría ser el regreso a la oficina, hay preocupaciones adicionales que los empleados pudieran tener respecto a su seguridad de ahora en adelante.

Ya sea que los sentimientos de preocupación, ansiedad, dolor o culpa sean conscientes o no, son como una subrutina, que se ejecuta en el fondo de nuestros sistemas operativos, ocupando el limitado espacio en nuestros discos duros. La investigación de Roy Baumeister, un psicólogo social, también muestra que reprimir o disfrazar nuestras emociones – lo que uno pudiera hacer con el ánimo de cumplir con el trabajo – no carece de costos. Esta acción agota nuestra limitada fuerza de voluntad y nos desgasta.

— FATIGA POR COMPASIÓN:

Otro fenómeno que está dejando a las personas sintiéndose agotadas es la fatiga por compasión. Al brindarle empatía a los demás y hacer un esfuerzo para entender sus circunstancias personales para poder apoyarlos, inadvertidamente agotamos aún más nuestra energía y recursos mentales. Trisha, una clienta que tengo en el área de la consultoría directiva, compartió que el impacto de atender el bienestar emocional de su equipo la ha dejado sintiéndose exhausta, lo que ella no había anticipado. Personalmente, como entrenadora ejecutiva y alguien que trabaja en una profesión de "ayuda", tras haberme acercado a respaldar a varios líderes, muchos días me he sentido completamente agotada a las 3 p.m., a pesar de dormir lo suficiente. Muchos de mis colegas instructores están sintiendo el mismo efecto.

— FATIGA FÍSICA:

El hecho de que nuestro estado emocional afecta directamente a nuestro bienestar físico está bien documentado. Los estudios muestran que el 80% de las consultas médicas por síntomas físicos involucraron un problema socioemo-

Directivos, ajusten sus expectativas (sin reducir los estándares)

Cualquier buen directivo sabe que necesitamos aiustarnos a la situación actual. Esto significa que, al menos en el corto plazo, los directivos deben recalibrar sus expectativas

SÍ:

- Reorganice proyectos y fechas de entrega — identifique qué puede ponerse en espera (o incluso cancelarse por completo) y qué fechas límite pueden ampliarse.
- Reevalue el nivel de detalle o calidad necesario para sus provectos v sus mediciones de éxito. ¿Qué es lo suficientemente bueno o lo alcanzable de forma realista?
- Reequilibre el trabajo entre los miembros del equipo, tomando tiempo para entender sus situaciones personales y las diferencias individuales en cuanto a capacidad.

cional. En particular, la turbulencia que muchos han experimentado desde que comenzó la pandemia ha llevado a mayores niveles de depresión y ansiedad. Para muchas personas, estas condiciones pueden provocar que se sientan físicamente cansadas o incluso generar fatiga crónica, además de ocasionar una reducción en la memoria, la concentración y el sueño, haciendo que estemos todavía más cansados y menos productivos.

Cualquier buen directivo sabe que necesitamos ajustarnos a la situación actual. Esto significa que, al menos en el corto plazo, los directivos deben recalibrar sus expectativas. He aquí algunos lineamientos para los directivos respecto a cómo se ve esto en la práctica:

NO:

- Espere el mismo nivel de respuesta o disponibilidad que antes.
- Asuma que los demás manejarán este tipo de situación de la misma forma que usted, o del mismo modo en que han manejado otro tipo de situaciones estresantes en el pasado. Este es un juego completamente nuevo.
- Asuma que los demás le dirán cuando ellos se sientan abrumados o necesiten ayuda — usted necesitará darles el permiso explícito para hacerlo y mostrarles que está bien pedir apoyo.

Para ser clara, ajustar las expectativas no implica sugerir que los directivos deberían eludir responsabilidades o ser laxos, o que no deberían esforzarse por conseguir resultados o hacer que las personas sean responsables. Esta pandemia es un maratón que todos estamos corriendo juntos. Al igual que en el caso de las medidas de quedarse en casa, el ajustar nuestras expectativas respecto a la productividad de los demás es algo pensado para ser temporal. Al recalibrar las expectativas ahora, los directivos obtendrán mucho más de su gente en el largo plazo.

Rebecca Zucker es instructora ejecutiva y socia fundadora en Next Step Partners.

DIPLOMADO EN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT



Fecha de inicio: Julio de 2020

Modalidad 100% virtual

Es un programa internacional que tiene como propósito brindar herramientas avanzadas a los ejecutivos vinculados con la cadenas de suministros o interesados en implementarlas y/o mejorarlas.



Módulos:

Etapa 1: Dirección de la cadena de suministros.

Etapa 2: Analítica de la cadena de suministros.

Etapa 3: Lean Supply Chain Management.

Etapa 4: TI en la Gestión de Cadena de Suministros.

Duración: 72 horas





El límite de la deuda





Director General ESAI, Director del Centro de Estudios Económicos y Sociales para el Desarrollo (CESDE)

uvamente se discute, y es parte de la ley de reordenamiento de finanzas públicas que contempla la reforma del Coplafip, recientemente aprobada y hoy en revisión del veto presidencial, el límite de la deuda que debe tener el país. Y se vuelve a cometer el error de establecer como un principio supuestamente saludable el que la deuda tenga el límite del 40% del PIB.

El límite de la deuda

Esto es absurdo. El Japón debe 230% del PIB, y ya quisiéramos tener sus "problemas" económicos. Los Estados Unidos deben más del 100% de su PIB. La deuda de Uruguay supera el 60% y no tiene ese país y ni de lejos los problemas del Ecuador. Costa Rica supera el 50%. España casi el 100%. ¿Por qué entonces el 40%? ¿Qué estudio lo respalda, qué teoría económica o financiera nos enseña esto?

Si un país puede racionalmente endeudarse en 70% del PIB, y no lo hace, sacrifica desarrollo. Y si no debe endeudarse en más del 50% y lo hace, complica su desarrollo y entra en problemas.

El límite de la deuda tiene que ver con el servicio de esta, sus tasas de interés, sus plazos, sus perfiles de amortización. Si alguien le debe a un narcotraficante \$1.000 para dentro de una hora, esa deuda es causa de muerte del deudor si no tiene la plata. Es mucho más grave que una deuda de \$1 millón de dólares que sí se puede pagar, aunque la de \$1.000 represente el 1% del ingreso del deudor, y la de un millón represente el 200%. Todo depende de las condiciones. Si un país debe el 200% del PIB al

1% de interés y 50 años plazo es menos grave que deber el 30% del PIB al 10% de interés a 3 años plazo.

La deuda es un tema técnico, no político. Los bancos, por ejemplo, tienen depósitos del público (que son deuda) en relación 9/1 sobre el capital. Y con esta relación son solventes, y hacen perfectamente su tarea. Esa relación obedece a la naturaleza de su actividad. Una empresa productora de cemento o una empresa productora de camarón con esa relación estarían quebradas; de nuevo, por la naturaleza de su operación. El nivel de deuda óptimo para uno no lo es para otro.

Los países manejados con buen criterio tienen un departamento en su ministerio de finanzas que estudia en forma técnica si un nuevo endeudamiento cumple o no con los requisitos, no que una ley o un porcentaje arbitrario fijan, sino que la sana teoría económica y buenas prácticas financieras demandan.

Si el 40% se graba en piedra, se cometerá una vez más un grave

Si un país debe el 200% del PIB al 1% de interés y 50 años plazo es menos grave que deber el 30% del PIB al 10% de interés a 3 años plazo.

error por la falta de entendimiento de principios de economía y de finanzas.

Y si se ponen límites a la deuda, sin entender que lo que debe existir es un cambio de modelo que reduzca el obeso y grasoso sector público, se seguirá manteniendo ese monstruo de mil cabezas que nos sigue devorando.

Ojalá que la Asamblea, al revisar el veto del presidente, pueda cambiar esta absurda limitación y fijar los límites con parámetros que tengan que ver con el perfil de la deuda y no con su relación bruta frente al PIB.

Y lo más importante no es cuánto, sino cómo se la usa.

Las refinerías con sobreprecio e hidroeléctricas con sobredimensión, sobreprecio y que no funcionan hacen ilógico el 2%. (0)



* Consúltanos por el descuento por pronto pago.





Guillermo Avellán Solines

Director de Investigación de la Fundación Ecuador Libre Docente e investigador de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo

Un nuevo régimen tributario

a crítica situación de las finanzas públicas y la contracción sin precedentes de la economía nacional han generado un debate acerca de la política tributaria. Por un lado, varios académicos consideran necesario aumentar la tarifa del Impuesto al Valor Agregado (IVA) en 2021 y gravar de forma

temporal la renta o el patrimonio de los estratos de mayores ingresos, a fin de incrementar los ingresos públicos y proteger la dolarización. Mientras que otros analistas sostienen que no es propicio un aumento de impuestos por la debilidad de la economía e incluso recomiendan reducir la tarifa del IVA para reactivar el consumo.

Un nuevo régimen tributario

Este nuevo régimen tributario debe asentarse en tres tributos: IVA, Impuesto a la Renta (IR) e Impuesto a los Consumos Especiales (ICE). En 2019 estos tributos representaron el 87% de la recaudación bruta

La apremiante situación fiscal nos obliga a pensar en medidas que generen resultados inmediatos. Sin embargo. la economía en realidad necesita una reforma tributaria integral y de largo plazo, que cumpla cuatro objetivos: i) asegurar la simplicidad, generalidad y progresividad del régimen tributario; ii) eliminar impuestos distorsivos que perjudican el consumo, el ahorro y la inversión privada; iii) reducir la carga administrativa en la declaración de impuestos; y iv) ampliar la base de contribuyentes sin la creación de impuestos nocivos.

Este nuevo régimen tributario debe asentarse en tres tributos: IVA, Impuesto a la Renta (IR) e Impuesto a los

Consumos Especiales (ICE). En 2019 estos tributos representaron el 87% de la recaudación bruta. Con respecto al ICE, se debe empezar por la eliminación del mismo para varios productos que no generan externalidades negativas a la salud como es el servicio de telefonía e internet. La reforma tributaria de 1988 creó el ICE para reducir el consumo de productos nocivos para la salud como bebidas alcohólicas y cigarrillos. En la actualidad, el ICE ya no cumple esa función al haberlo generalizado con fines recaudatorios. Por lo tanto, es necesario su eliminación en muchos casos. Adicionalmente, el Impuesto a la Salida de Divisas (ISD) obstruye el libre flujo de capitales e incide en los costos de los bienes y servicios importados que ya son gravados con IVA, ICE y aranceles. Este tributo debe ser eliminado de forma progresiva.

Respecto al IR e IVA, la recaudación por ambos tributos superó los \$11.450 millones en 2019, representando el 80% de la recaudación bruta. El Servicio de Rentas Internas (SRI) estima el gasto tributario que consiste en los ingresos que el Estado deja de percibir por la aplicación de incentivos o beneficios tributarios. Así, el gasto tributario del IR e IVA llegó a \$2.866 millones y \$2.480 millones, respectivamente, sumando un total de \$5.346 millones en 2018. Esta última cifra representó el 38% de la recaudación de 2018 y el 5% del PIB del mismo año. Por ello, debemos preguntarnos si es apropiado que productos que incorporan valor añadido graven IVA 0%. Una posibilidad es establecer un régimen con IVA diferenciado o incluso aumentar la tarifa actual para ciertos productos, considerando la baja evasión en el pago de este tributo y la posibilidad de eliminar otros impuestos distorsivos.

Dentro de los incentivos y exenciones del IR, las personas jurídicas se beneficiaron con \$2.182 millones en 2018, lo cual representó el 15,5% de la recaudación de ese año. Debemos replantearnos exenciones tan generosas establecidas en la Ley de Régimen Tributario Interno. Varias de estas exenciones deberían ser reemplazadas con una tarifa máxima menor del IR para las empresas y con una escala más plana de contribuciones progresivas para las personas naturales. Finalmente, se debe facilitar la declaración del IVA e IR, a fin de reducir las 664 horas que los ecuatorianos destinamos para pagar impuestos y los costos asociados en la elaboración de las declaraciones.

El déficit fiscal de este año de aproximadamente \$10.000 millones sería financiado a través de endeudamiento, renegociación de la deuda y el adelanto del IR de las grandes empresas. Este anticipo agudizará la crisis en el sector privado y la situación fiscal del próximo gobierno. Por ello, resulta urgente un nuevo régimen simplificado y general, que estimule la inversión y genere mayores ingresos tributarios mediante la recuperación del crecimiento económico y el empleo. (0)



PUNTO de ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

W W W . E S A I . E D U . E C