

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Ventas y recesión



7

Anand Joshi

13

Rachel M. Korn, Asma Ghani y Joan C. Williams



ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

ESTUDIA TU MAESTRÍA EN DIRECCIÓN
DE EMPRESAS EN LA UEES Y ACCEDER A TU
DOBLE TITULACIÓN EN



centrum
PUCP ESCUELA PARA
LOS BUENOS
NEGOCIOS

ESCUELA DE NEGOCIOS #1 DE PERÚ

MBA #2 EN LATAM Y #7 EN EL MUNDO
(EDUNIVERSAL BEST MASTER & MBAS RANKING 2024)



INICIO DE CLASES: SEPTIEMBRE 2024

FECHA DE INAUGURACIÓN: 28 DE SEPTIEMBRE 2024

MAESTRÍA EN
**PSICOLOGÍA
CLÍNICA**
CON MENCIÓN
PSICOTERAPIA

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-10-No.157-2022

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud

**U
UEES**

Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA 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 escribanos 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.

EDITORA GENERAL
Econ. Gianna Aguirre S.

DISEÑO GRÁFICO
Ing. Herwin Rosales T.

19



DIPLOMADO EN PROPIEDAD INTELECTUAL PARA EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES I

Modalidad Híbrida



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo



ESCUELA
DE POSTGRADO
EN DERECHO

**IMPULSAMOS Y FORMAMOS EN
CULTURA DE LA LEGALIDAD**

CERTIFICACIÓN EN GESTIÓN DE RIESGOS FINANCIEROS

Modalidad Híbrida



FECHA DE INICIO: 12 DE SEPTIEMBRE DE 2024



8 razones por las que fracasan los colíderes

Anand Joshi

Distribuido por: The New York Times Syndicate

Dividir el rol de liderazgo entre dos ejecutivos es una práctica cada vez más popular en las empresas. El éxito ha sido mixto, y los fracasos a menudo se atribuyen a un mal ajuste o a la falta de preparación. La adecuación y la preparación son importantes, pero las juntas directivas y los líderes a menudo actúan como si el desafío consistiera principalmente en establecer el acuerdo.

He trabajado con líderes durante 20 años y, gracias a este trabajo, he descubierto que la preparación inicial no es suficiente. Los colíderes deben seguir trabajando en esta estructura inusual a lo largo del tiempo. Cuando el proceso funciona bien, los colíderes pueden crear un valor extraordinario para la organización. Pero sin un enfoque sostenido, suelen caer en los peores aspectos de la distribución del poder, con conflictos y dudas que socavan el negocio.



8 razones por las que fracasan los colíderes

La sabiduría convencional dice que la organización necesita establecer la autoridad y la justificación de los colíderes desde el principio de su nombramiento, en función de su experiencia y de cómo sus habilidades se complementan entre sí. No hay nada de malo en esto, pero no es suficiente.

He aquí ocho errores que a menudo veo cuando las empresas optan por un enfoque de liderazgo compartido:

1. LAS EMPRESAS ELIGEN A LOS COLÍDERES PARA RESOLVER UN PROBLEMA DE TALENTO, NO PARA IMPULSAR RESULTADOS SOSTENIDOS.

Con demasiada frecuencia, las empresas deciden designar a los colíderes por las razones equivocadas. En los niveles inferiores a la alta dirección, las empresas designan líderes duales para la planificación de sucesión como una forma de probar a varias personas en un puesto y recopilar datos sobre cómo se perfila cada uno de los de alto potencial. O quieren retener a un productor estrella que en realidad no está tan interesado en la gestión, por lo que lo emparejan con un colíder que asumirá las principales tareas de gestión. En el caso de una contratación lateral, los líderes pueden emparejar al novato con un veterano para integrar mejor a un ejecutivo talentoso.

Todas estas son razones comprensibles, pero tienen más que ver con las necesidades de talento de la organización que con el negocio en sí.

2. LOS COLÍDERES NO SIGUEN CONSTRUYENDO CREDIBILIDAD A LO LARGO DEL TIEMPO.

La sabiduría convencional dice que la organización necesita establecer la autoridad y la justificación de los colíderes desde el principio de su nombramiento, en función de su experiencia y de cómo sus habilidades se complementan entre sí. No hay nada de malo en esto, pero no es suficiente.

En los seis a doce meses posteriores al nombramiento conjunto, cada colíder necesita establecer activamente su credibilidad en el nuevo rol (interna y externamente) y coordinarse entre sí. Los colíderes no solo necesitan comprender sus posiciones, sino también explicarlas y respaldarse mutuamente. Más allá del mensaje, los colegas y subordinados analizarán cómo se muestran los socios de liderazgo en conjunto, incluso en pequeños detalles, como quién habla primero o quién tiene más tiempo en eventos importantes de la empresa.

En los primeros meses también resultará útil obtener resultados conjuntos (rápidos). Estos pueden ser externos (como generar impacto con un cliente clave) o

internos (como designar personas clave o incluso cambiar todo el equipo de liderazgo de manera fluida). Simplificar la toma de decisiones en torno a un tema clave también puede contribuir a la credibilidad, ya que muestra la eficacia de los colíderes a la hora de mejorar la forma en que la organización trabaja para crear valor.

3. NO IDENTIFICAN LAS SINERGIAS.

El siguiente error se produce cuando ambos colíderes planifican su trabajo. A menudo buscan “dividir y conquistar”, es decir, cada colíder elige algunos temas o desafíos como su área de responsabilidad. Pero “dividir y conquistar” es solo el resultado, no el plan; y con demasiada frecuencia los colíderes dividen el trabajo según sus preferencias, no según las necesidades del negocio.

En lugar de centrarse en lo que quieren o en donde tienen experiencia, los colíderes deben abordar las oportunidades y amenazas de cada área, y establecer las responsabilidades en función del valor potencial que se puede crear. Algunas áreas pueden dividirse sin problemas, pero otras se beneficiarán de trabajar de manera colaborativa para lograr un resultado de “1+1=3”.

4. NO CREAN SUFICIENTE TENSIÓN CREATIVA.

El cuarto error tiene que ver con el conflicto. Con demasiada frecuencia, los colíderes están tan preocupados por evitar los

8 razones por las que fracasan los colíderes

desacuerdos que cada uno se aleja de los temas sensibles. Se refugian no sólo en sus propias áreas, sino también en sus propias opiniones sobre la empresa. Sin duda alguna, los colíderes no deben exponer públicamente los conflictos; siempre deben presentar un frente unificado. Sin embargo, en las conversaciones individuales y en determinadas reuniones, la tensión creativa realmente ayudará al negocio.

Al desafiarse mutuamente, los colíderes fomentan la diversidad de pensamiento, lo que no sólo reduce el riesgo, sino que también promueve la innovación en la empresa.

5. NO CONTRIBUYEN DE FORMA COMPARABLE.

Con el tiempo, los colíderes pueden descuidar las prioridades conjuntas en favor de sus intereses individuales. Mientras cada socio trabaje por igual, no parece haber problema. Sin embargo, con demasiada frecuencia, uno de los colíderes realiza la mayor parte del trabajo en las prioridades compartidas y resiente al otro por concentrarse en sus iniciativas favoritas. Sin una coordinación y alineación continuas, los colíderes pierden la noción de quién está haciendo qué en esas prioridades. O uno de ellos tiene más carisma y acapara la atención externa, dejando de lado al otro colíder.

6. NO CIERRAN LAS BRECHAS DE COMUNICACIÓN.

Los colíderes a veces sobreestiman la importancia de las cualidades de liderazgo,

como la presencia, la seriedad, las habilidades de presentación y la capacidad de hablar en público. Ciertamente, son importantes, pero rara vez determinan el éxito de un acuerdo de coliderazgo.

En su lugar, deben centrarse en la eficiencia de su comunicación. En parte para seguir presentando un frente unido, deben mantenerse al día entre sí al menos cada dos días. Estos intercambios deben ser informativos y rápidos, al menos la mayoría de los días. Un jefe de personal compartido puede ayudar con estos intercambios. Escuchar se convierte en un factor multiplicador de la eficiencia, ayudando a los colíderes a llegar al mensaje real (eliminando el ruido), ya que es esencial tener una comprensión compartida.

7. NO REVISAN PERIÓDICAMENTE LOS PLANES DE MEJORA.

Los colíderes suelen resistirse a las conversaciones explícitas sobre cómo están haciendo el trabajo. Temerosos de provocar problemas y de menospreciar lo que consideran una “terapia de pareja”, tienden a mantener conversaciones breves y centradas en lo que está sucediendo, no en cómo están trabajando juntos. El problema es que esto hace que la mayoría de los errores descritos aquí sean más probables.

Un mejor enfoque es el que he visto en el trabajo con un cliente. Allí, los colíderes dedican medio día por trimestre para dar un paso atrás y analizar cómo están trabajando. Durante esta sesión, trabajan para revisar unas “reglas de compro-

miso” explícitas (una lista viva de principios de trabajo con respecto a los cuales se autoevalúan y revisan su impacto).

8. SE OLVIDAN DE HACER DEL ACUERDO DE COLABORACIÓN UNA EXPERIENCIA DE CRECIMIENTO.

Demasiadas juntas directivas y CEOs prestan poca atención a cómo cada colíder se beneficiará de la experiencia. Asumen que el puesto en sí mismo es su propia recompensa, y que cada uno debe estar agradecido por la oportunidad. Sin embargo, los acuerdos de coliderazgo, cuando se hacen bien, aún pueden ser difíciles para los individuos. Para evitar el agotamiento, los colíderes deben tener su propia motivación e interés en el acuerdo.

Los acuerdos de coliderazgo no son para todos, y las juntas directivas y CEOs deben asegurarse de que los líderes propuestos estén dispuestos, capacitados y listos para complementarse entre sí. Al evitar los ocho errores descritos anteriormente, las empresas pueden crear nuevos tipos de valor que serían imposibles de lograr con líderes unitarios.

Anand Joshi es el fundador de Future Proven, una firma global de asesoramiento en liderazgo que se especializa en trabajar con directores ejecutivos, codirectores ejecutivos y juntas directivas.

FECHA DE INAUGURACIÓN: 28 DE SEPTIEMBRE 2024

MAESTRÍA EN
**GESTIÓN DE
TALENTO
HUMANO**

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-22-No.373-2019 / CES-CPP-2021-0191-O

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

DIPLOMADO EN TRADE & RETAIL MARKETING

Modalidad Virtual



U
UEES | Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

TMC
CONSULTORES
COMERCIALES

DIPLOMADO EN

MITIGACIÓN Y MERCADO VOLUNTARIO DE CARBONO: POLÍTICAS, DINÁMICAS Y PRÁCTICAS

Modalidad Híbrida



U
UEES

Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

Cómo asignar equitativamente el trabajo de alto nivel

Rachel M. Korn, Asma Ghani y Joan C. Williams

Distribuido por: The New York Times Syndicate

La falta de acceso a trabajos de alto nivel (aquellos que le ofrecen oportunidades de ascenso y liderazgo) es una de las principales razones por las que las personas abandonan sus organizaciones. Los costos de la rotación de personal son bien conocidos y costosos, llegando a ser hasta el doble del salario anual de un empleado.

Sin embargo, la disparidad de género y raza en el acceso a trabajos que mejoran la carrera profesional significa que esta rotación afecta a algunos grupos más que a otros. Nuestra investigación en distintos sectores ha descubierto que entre el 81% y el 85% de los hombres blancos reportan un acceso justo a asignaciones deseables, pero esa cifra se reduce a solo alrededor del 50% para las mujeres de color y al 43% para las mujeres negras.



Cómo asignar equitativamente el trabajo de alto nivel

Las mujeres también suelen asumir tareas administrativas que no son promovibles, tareas domésticas, trabajo emocional o trabajo rutinario diario que necesita hacerse, pero que no suele conducir a un ascenso.

Al mismo tiempo, el trabajo de alto nivel es sólo una cara de la moneda. Las mujeres también suelen asumir tareas administrativas que no son promovibles (como programar reuniones) tareas domésticas (como limpiar), trabajo emocional (como ser las pacificadoras) o trabajo rutinario diario que necesita hacerse, pero que no suele conducir a un ascenso.

Los experimentos que realizamos en cuatro empresas muestran cómo utilizar los datos para crear una distribución justa de oportunidades en su empresa.

REDISTRIBUIR EL TRABAJO DE OFICINA NO PROMOVIBLE

El sesgo en el acceso a oportunidades florece en la oscuridad; una vez que el problema sale a la luz, no puede ocultarse. Con el apoyo de una generosa subvención de Walmart, nuestro equipo, en asociación con The Conference Board, realizó una Encuesta de Experiencias en el Lugar de Trabajo (WES, por sus siglas en inglés) de 10 minutos en cuatro empresas (una firma de servicios profesio-

nales, una empresa de energía y dos instituciones financieras) para establecer un nivel de referencia de asignación del trabajo de oficina no promovible. Posteriormente, impartimos nuestro taller exclusivo e interactivo de 90 minutos sobre cómo interrumpir los sesgos individuales, y tres meses después medimos los resultados para comprobar si la capacitación había tenido algún efecto. Los resultados fueron sorprendentes.

En la firma de servicios profesionales, la disparidad entre hombres blancos y mujeres de color se redujo de 27 puntos porcentuales a cero en lo que respecta al trabajo de oficina no promovible (como recoger los vasos después de una reunión). Las mujeres de color no fueron las únicas que obtuvieron mejores resultados. La disparidad entre hombres y mujeres blancos se redujo en nueve puntos, y en ocho puntos para los hombres de color, lo que resultó en una distribución más equitativa de este tipo de trabajo para todos los grupos.

Las otras tres empresas también registraron una mayor igualdad en el trabajo de oficina después del taller. En una institución financiera, la disparidad en el trabajo de oficina no promovible entre hombres blancos y mujeres asiáticas disminuyó 21 puntos porcentuales. En la empresa de energía, la disparidad entre hombres blancos y mujeres de color en el trabajo emocional (como ser los pacificadores) descendió 13 puntos. Y, en la otra institución financiera, la disparidad entre hombres blancos y mujeres de color en el trabajo administrativo (como tomar notas en una reunión) se redujo en 7 puntos.

Como siempre, la luz del sol es el mejor desinfectante. Cuando los líderes vieron datos reales de sus propias empresas, comprendieron cómo se manifiesta el sesgo, y utilizaron métodos simples y efectivos para interrumpirlo.

MEJORAR EL ACCESO A TRABAJOS QUE FAVOREZCAN LA CARRERA PROFESIONAL

El trabajo de oficina no promovible es sólo una parte del rompecabezas. También colaboramos con la empresa de energía para mejorar el acceso de las mujeres a trabajos que favorezcan su carrera profesional. En esta empresa, ayudamos a identificar una tipología de oportunidades de alto nivel, que utilizaron para crear una herramienta de asignación de tareas que permitía a los gerentes realizar un seguimiento de la asignación de tareas (tanto promocionables como no promocionables) durante un período de seis meses. A mitad de camino, impartimos un taller para gerentes sobre cómo garantizar un acceso justo a las oportunidades (ATO, por sus siglas en inglés).

Nuevamente, los resultados fueron sorprendentes. Dos departamentos participaron en el proyecto piloto. En el departamento A, nuestros datos de referencia mostraban que el 51% de los hombres (y solo el 38% de las mujeres) tenían asignadas tareas técnicas básicas antes de que comenzara el proyecto piloto. Después del taller sobre ATO y el uso de la herramienta de asignación de tareas, la disparidad entre hombres y mujeres se

Cómo asignar equitativamente el trabajo de alto nivel

redujo drásticamente a 0, con el 50% de hombres y mujeres realizando el trabajo técnico. En el departamento B, nuestros datos de referencia mostraban que el 37% de los hombres (y solo el 30% de las mujeres) obtenían oportunidades de liderazgo técnico. Esta disparidad, también, desapareció prácticamente. Después de la intervención, el 34% de los hombres y el 35% de las mujeres estaban siendo asignados a roles de liderazgo técnico. En ambos casos, los gerentes nivelaron las condiciones para las mujeres sin quitar oportunidades a los hombres.

Otro elemento importante para abordar el acceso a las oportunidades es garantizar el reconocimiento equitativo por el desempeño exitoso de un trabajo de alto nivel. En la empresa de energía, dimos algunas buenas noticias: más del 90% de los hombres y mujeres de todos los grupos raciales informaron que su trabajo suponía una contribución significativa. Sin embargo, el reconocimiento equitativo era otra historia: antes del taller, más del 85% de los hombres blancos, mujeres blancas y hombres de color, afirmaban haber recibido un reconocimiento justo por su trabajo, pero solo el 68% de las mujeres de color estuvo de acuerdo. Después de la intervención, esta marcada disparidad mejoró en el caso de las mujeres de color: ahora, el 81% estaba de acuerdo en que recibía un reconocimiento justo por su trabajo.

¿Cuáles fueron los interruptores de sesgo que resultaron tan efectivos? Además del taller sobre ATO, mantener las métricas y utilizar la herramienta de asignación

de tareas, la empresa decidió abordar un factor subyacente del acceso injusto a las oportunidades: el ritmo acelerado de su trabajo, que hacía que los gerentes agobiados se apegaran a los métodos probados y verdaderos; alguien que ya estuviera familiarizado con la tarea en cuestión. Esto significaba que otros nunca tenían la oportunidad de aprender nuevas habilidades y hacer crecer sus carreras profesionales.

La empresa comenzó a trabajar en un plan de desarrollo para ayudar a los empleados a acceder a oportunidades de alto nivel, con el objetivo de mejorar las fortalezas de los empleados (tanto dentro de su área de trabajo habitual como fuera de ella) en tareas exigentes. Este tipo de mejora de habilidades hace que la empresa sea más resiliente si alguien se va, eliminando el problema del “punto único de falla” que existe en las organizaciones que canalizan el trabajo de mejora profesional a las mismas personas una y otra vez.

EL MODELO EAC PARA UN PROGRESO SOSTENIBLE

Interrumpir el sesgo de manera sostenible requiere tres elementos:

EVIDENCIA: Desarrollar y hacer un seguimiento de métricas clave para identificar dónde se produce el sesgo, establecer puntos de referencia y medir el progreso.

ACCIÓN: Implementar interruptores de sesgo basados en evidencia en los sistemas empresariales existentes.

COMPROMISO: Medir el progreso e implementar interruptores de sesgo más eficaces hasta que las métricas mejoren.

Las cuatro empresas con las que trabajamos van por buen camino en la recopilación de evidencia y la adopción de medidas mediante la implementación de interruptores de sesgo, pero el tiempo dirá si mantienen el compromiso de lograr un progreso año tras año. Dado que el sesgo está presente todo el tiempo, los interruptores de sesgo deben incorporarse a los procesos empresariales normales para que el sesgo sea interrumpido continuamente. La buena noticia es que ya están recopilando las métricas que necesitan para seguir identificando las desigualdades y determinar lo que se debe corregir.

Interrumpir el sesgo en el acceso a oportunidades no logrará el objetivo de una empresa de retener el talento si se permite que el sesgo florezca en otros sistemas empresariales, desde la contratación hasta las evaluaciones de desempeño, la compensación y más. Los resultados de estos sistemas empresariales suelen estar interrelacionados; por ejemplo, el acceso a un trabajo que mejore la carrera profesional debe tenerse en cuenta en las evaluaciones de desempeño y en las decisiones de ascenso.

Esto requiere un esfuerzo sostenido, pero vale la pena. Después de todo, ¿qué sentido tiene contratar a los mejores talentos si no se les puede retener? Mejorar sus sistemas empresariales mediante la integración de interruptores de sesgo es una buena inversión que ayudará a todas las organizaciones.

**DIPLOMADO EN
PRODUCCIÓN SOSTENIBLE
MEDIANTE LA REDUCCIÓN DE
LA HUELLA DE CARBONO**

Modalidad Híbrida



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

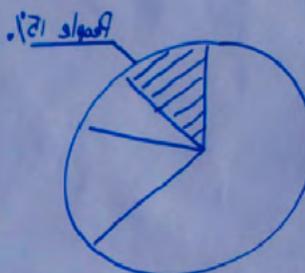
FECHA DE INAUGURACIÓN: 19 DE OCTUBRE 2024

MAESTRÍA EN MARKETING

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-26-No.413-2022



#1 UNIVERSIDAD DEL ECUADOR **THE** WORLD UNIVERSITY RANKINGS 2023 **UNIVERSITY** LATIN AMERICA

U
UEES

Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

DIPLOMADO INTERNACIONAL EN **COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**

Modalidad Híbrida



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo



Alberto Dahik

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

Ventas y recesión

En las últimas semanas, se ha discutido si el país está o no está en recesión. Para que técnicamente se diagnostique una recesión, el PIB debe decrecer por dos trimestres consecutivos.

Ventas y Recesión

Esta definición no es perfecta. Además, no considera el PIB per Cápita. Es decir, una economía que por ejemplo tiene un crecimiento poblacional del 2%, y crece regularmente al 1% en todos los trimestres en forma continua, no está técnicamente en recesión, pero está sin lugar a dudas en un camino en el cual en cada trimestre la población en promedio es más pobre que en el trimestre anterior.

Las cifras de mayo y junio revelan para el Ecuador un dato muy preocupante: Las ventas declaradas en relación al año anterior, han decrecido y en junio, de una manera bastante dramática.

El cuadro #1 muestra que las ventas de Junio del 2024 fueron 16,1% menores a las ventas de Junio del 2023, reafirmando la tendencia que se vio en Mayo, mes en el cual fueron inferiores en un 3.5% respecto del año anterior.

La caída de Junio es comparable a la del año 2020, en el cual estábamos en pandemia. Tomó un fenómeno de ese calibre reducir las ventas de ese año en un 17,3% respecto del año 2019. Pero hoy, sin pandemia, la caída de las ventas tiene una cifra que, por encima de cualquier definición de recesión, nos muestra una economía con graves síntomas de falta de actividad y de crecimiento.

En el análisis más detallado vale analizar las cifras del Servicio de Rentas Internas (SRI). Esta entidad presenta 21 categorías de actividad económica, sobre las cuales se establece el volumen de ventas, su crecimiento o decrecimiento.

Las cifras de mayo y junio revelan para el Ecuador un dato muy preocupante: Las ventas declaradas en relación al año anterior, han decrecido y en junio, de una manera bastante dramática.

Cuadro No. 1
VENTAS MENSUALES

MES FISCAL	VENTAS TOTALES	VARIACIÓN MENSUAL	VARIACIÓN INTERANUAL
15-Jun	15.351.513.375	21,1%	2,5%
16-Jun	13.434.378.341	9,9%	-12,5%
17-Jun	15.489.434.548	23,6%	15,3%
18-Jun	16.297.923.200	20,1%	5,2%
19-Jun	16.301.005.831	18,3%	0,0%
20-Jun	13.485.521.886	55,8%	-17,3%
21-Jun	18.193.796.540	41,4%	34,9%
22-Jun	20.554.824.770	35,3%	13,0%
23-Jun	24.044.653.873	50,2%	17,0%
24-May	15.440.852.429	2,7%	-3,5%
24-Jun	20.176.402.677	30,7%	-16,1%

Fuente: Estadísticas multidimensionales, SRI.

Ventas y Recesión

Cuadro No. 2
VENTAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA A MAYO 2024

En el cuadro No. 2 se observa que, de las 21 categorías, 8 muestran incremento de ventas en el mes de mayo 2024 respecto de mayo 2023, y 11 muestran decrecimiento. Obviamente que el peso de Comercio al por mayor y menor, Industria manufactureras, y Agricultura ganadería silvicultura y pesca son las más importantes en el peso relativo.

En el cuadro No. 3 se puede apreciar que, de los 21 sectores, 19 muestran un decrecimiento en ventas de junio 2024 respecto de junio 2023.

Si bien es cierto que ventas no es igual a PIB, pues la definición del PIB es el valor de la producción de los bienes y servicios durante un año en un país, no es menos cierto que las cifras de ventas son un indicador muy exacto del ritmo de la actividad económica.

Para junio del 2024, la situación de ventas debe llevarnos a una profunda meditación sobre si la economía del país puede seguir con parches, más endeudamiento, más “patear la pelota hacia adelante”, sin enfrentar a fondo los problemas de subsidios, de reformas a los sistemas de pensiones, de tasas de interés, el apoyo a la minería, la reducción de la grasa del estado, y demás temas estructurales que no han sido atacados por razones políticas, y que no están hoy en la discusión porque el ambiente electoral lastimosamente los proscribire.

FECHA	ACTIVIDAD ECONÓMICA	VENTAS TOTALES	VARIACIÓN MENSUAL	VARIACIÓN ANUAL
24-May	AGUA, ALCANTARILLADO, SANEAMIENTO	89.670.011,86	13,7%	24,7%
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	104.707.526,08	18,8%	14,0%
	ELECTRICIDAD Y GAS	353.469.192,94	-6,8%	12,9%
	ADMINISTRATIVAS Y DE APOYO	312.929.818,79	6,9%	8,4%
	ENSEÑANZA	200.204.347,96	-16,4%	7,4%
	OTROS SERVICIOS	169.707.778,54	-0,1%	7,3%
	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	1.118.200.176,60	1,9%	5,8%
	ARTE, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	37.219.297,21	4,7%	1,4%
	ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA	222.947.111,36	-3,0%	-0,8%
	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	793.300.111,44	-0,2%	-1,3%
	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	625.893.055,56	1,2%	-2,10%
	INMOBILIARIAS	227.463.803,31	-3,9%	-3,7%
	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	6.891.944.367,32	4,7%	-4,0%
	FINANCIERAS Y DE SEGUROS	529.446.625,10	-0,4%	-5,2%
	CONSTRUCCIÓN	407.562.861,99	26,3%	-5,6%
	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	414.380.032,12	-17,6%	-7,6%
	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	370.166.405,54	2,5%	-8,20%
	ACT DE HOGARES	558.750,85	-2,0%	-8,6%
	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2.296.718.032,42	5,9%	-8,8%
	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES EXTRATERRITORIALES	154.026,03	-16,2%	-15,1%
	SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	273.058.759,51	-7,40%	-22,2%

Fuente: Estadísticas multidimensionales, SRI.

Cuadro No. 3
VENTAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA A JUNIO 2024

FECHA	ACTIVIDAD ECONÓMICA	VENTAS TOTALES	VARIACIÓN MENSUAL	VARIACIÓN ANUAL
Juni-24	SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	1.622.837.593,97	494,3%	105,2%
	AGUA, ALCANTARILLADO, SANEAMIENTO	106.896.479,74	19,2%	13,6%
	EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	442.328.040,48	6,7%	-1,1%
	FINANCIERAS Y DE SEGUROS	520.186.688,66	-1,7%	-4,0%
	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES EXTRATERRITORIALES	410.224,46	166,3%	-4,1%
	ELECTRICIDAD Y GAS	316.547.921,48	-10,4%	-4,9%
	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	2.010.139.976,87	79,8%	-5,40%
	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	406.946.744,88	9,9%	-13,8%
	ENSEÑANZA	246.945.862,26	23,3%	-18,5%
	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	7.960.519.787,31	15,5%	-19,7%
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	80.469.401,44	-23,1%	-20,9%
	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2.415.465.190,12	5,2%	-21,0%
	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	1.364.307.757,92	72,0%	-27,5%
	INMOBILIARIAS	275.135.538,46	21,0%	-27,8%
	ADMINISTRATIVAS Y DE APOYO	374.974.089,09	19,8%	-28,2%
	ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA	361.464.809,62	62,1%	-29,7%
	CONSTRUCCIÓN	455.464.163,78	11,8%	-30,3%
	ARTE, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	56.128.621,30	50,8%	-33,4%
	OTROS SERVICIOS	327.216.732,99	92,8%	-36,3%
	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	828.736.312,53	32,4%	-36,7%
	ACT DE HOGARES	1.456.938,48	160,70%	-63,0%

Fuente: Estadísticas multidimensionales, SRI.

FECHA DE INICIO: 26 DE OCTUBRE 2024

MAESTRÍA EN
**ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-11-No.213-2020 / CES-CPP-2021-0391-M

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

FECHA DE INAUGURACIÓN: 28 DE SEPTIEMBRE 2024

MAESTRÍA EN
**GESTIÓN DE
PROYECTOS DE
CONSTRUCCIÓN**

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo



revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

WWW.ESAI.EDU.EC