

revista digital

PUNTO de VISTA

REVISTA DE ANÁLISIS PARA LOS EMPRESARIOS

Ventas y recesión



7

Richard Bistrong, Dina Denham Smith y Ron Carucci

13

Martin Reeves, Jack Fuller y Adam Job



ESAI

BUSINESS SCHOOL

UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO

FECHA DE INAUGURACIÓN: 26 DE OCTUBRE 2024

MAESTRÍA EN
**ASESORÍA Y
AUDITORÍA
EDUCATIVA**

MODALIDAD PRESENCIAL

NETWORKING EXPERIENCES

RPC-SO-22-No.559-2021

**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
**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

DIRECTOR DEL ESAI
Econ. Alberto Dahik G.

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

EDITORIA GENERAL
Econ. Gianna Aguirre S.

DISEÑO GRÁFICO
Ing. Herwin Rosales T.

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

22



7



13



DIPLOMADO EN PROPIEDAD INTELECTUAL PARA EMPRESARIOS Y EMPRENDEDORES I

Modalidad Híbrida



U
UEES | Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

U
UEES | ESCUELA
DE POSTGRADO
EN DERECHO

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

FECHA DE INAUGURACIÓN: 9 DE NOVIEMBRE 2024

MAESTRÍA EN
**SEGURIDAD
Y SALUD
OCUPACIONAL**

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SE-09-No.093-2020

**TÍTULO UEES VÁLIDO EN
ESTADOS
UNIDOS**



*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

4 señales de alerta de agotamiento ético en su equipo

Richard Bistrong, Dina Denham Smith y Ron Carucci

Distribuido por: The New York Times Syndicate



Todos hemos experimentado alguna vez presiones estresantes en el trabajo: objetivos financieros ambiciosos, evaluaciones de desempeño complejas, competidores astutos, etc. El estrés resultante puede dañar no solo el bienestar personal de las personas, sino que la investigación demuestra que también puede erosionar su compromiso con el comportamiento ético. Este fenómeno, conocido como fatiga ética, dificulta tomar el camino correcto y mantener la integridad cuando se enfrentan a decisiones complejas.

Cuando hacer lo correcto se siente como una carga en comparación con atajos aparentemente menos costosos, los empleados pueden tambalearse en lo que denominamos “agotamiento ético”. Para evitarlo, es fundamental detectar las señales y erradicar a tiempo las fuerzas que contribuyen a ello.

He aquí cuatro señales de alerta de que sus empleados pueden estar encaminándose hacia el agotamiento ético, junto con estrategias para contrarrestar estas fuerzas antes de que sea demasiado tarde.

4 señales de alerta de agotamiento ético en su equipo

1

AUMENTO DE LAS PRESIONES Y OBJETIVOS COMERCIALES

Establecer objetivos ambiciosos es una práctica corporativa habitual, y sus defensores señalan que las investigaciones demuestran que los objetivos difíciles aumentan el rendimiento de los empleados. Sin embargo, los objetivos ambiciosos son ampliamente malinterpretados y mal utilizados, y pueden tener graves efectos secundarios, como una mayor toma de riesgos y un comportamiento poco ético.

En lugar de ver los objetivos como remedios inofensivos y de venta libre para la motivación, considérelos como lo que son: medicamentos potentes que requieren dosis precisas, considerar los efectos secundarios adversos y un monitoreo constante. Involucre a los empleados en el proceso de establecimiento de metas para crear objetivos que motiven un alto rendimiento y una ética elevada, de modo que los equipos se sientan entusiasmados, y no agotados. Solicite retroalimentación de los empleados sobre los obstáculos que enfrentan para alcanzar el éxito. Anímelos a cuestionar sus suposiciones y asegúreles que está bien no estar de acuerdo.

Con este conocimiento, puede rechazar respetuosamente los objetivos poco realistas, independientemente de su origen. Como líder, debe estar atento al validar cuán realistas son sus objetivos o solicitudes. En los niveles superiores de la organización, los líderes suelen desconocer las dificultades prácticas y los com-

Establecer objetivos ambiciosos es una práctica corporativa habitual, y sus defensores señalan que las investigaciones demuestran que los objetivos difíciles aumentan el rendimiento de los empleados.

promisos necesarios para alcanzar un objetivo determinado.

Además, establezca bucles de retroalimentación abiertos en toda la organización para garantizar que la abrumadora presión comercial y la fatiga no queden “enterradas” dentro de un grupo o función en particular. Cuando los principales líderes de la organización intentan combatir un rendimiento financiero rezagado, recurren a estrategias que parecen racionales desde su posición; sin embargo, estas mismas estrategias, cuando se transmiten a los mandos intermedios y a los líderes de primera línea, parecen irracionales. Sin un bucle de retroalimentación bidireccional para comunicar preocupaciones serias, los responsables de la ejecución a menudo responden con sus propios enfoques irracionales, a veces tomando atajos peligrosos.

Por último, los grupos aislados son más vulnerables a los escándalos éticos, por lo que es necesario hacer un esfuerzo adicional para integrar a los grupos y equipos que están más alejados de la

sede central, ya sea geográficamente o en términos de transparencia y acceso a la información. Estar más lejos del epicentro de la toma de decisiones y de donde se establecen los estándares éticos facilita que las normas comerciales locales se impongan, incluso si entran en conflicto con las expectativas de la empresa.

2

PENSAMIENTO DE “MODO SUPERVIVENCIA”

Muchas industrias y sectores se enfrentan a recesiones y reducciones de personal. En tales circunstancias, las personas a menudo se preguntan si serán las siguientes, lo que puede desencadenar el estrés asociado con la ansiedad económica personal. Esto también puede reducir la lealtad organizacional, ya que las personas podrían centrarse únicamente en la autopreservación y “suspender” temporalmente sus valores personales y corporativos para tener éxito a cualquier costo, con la esperanza de mantener su empleo.

Si sabe que este estrés existe, en lugar de ignorarlo, reconozca el “elefante en la habitación”.

Muchos de nuestros clientes recurren a “embajadores de ética” (colegas a los que pueden recurrir en busca de consejo cuando se sienten éticamente fatigados). Con estos puntos de contacto, las organizaciones pueden mantener un fuerte sentido de comunidad y lealtad, incluso en las circunstancias más difíciles. Como lo demuestran las encuestas, tener una red multifuncional de embajadores de ética

4 señales de alerta de agotamiento ético en su equipo

El agotamiento ético suele comenzar con lo que parecen ser factores estresantes inofensivos, y ese es el mejor momento para enfrentarlos de manera directa.

puede mitigar el estrés ético en la fuerza laboral al reducir la distancia entre aquellos que están éticamente fatigados y quienes tienen la tarea de apoyarlos.

3

SOBRECARGA Y RAPIDEZ EN LA TOMA DE DECISIONES

Aunque los líderes empresariales suelen estar distraídos por la necesidad de rapidez para captar cuota de mercado ante la volatilidad económica y la reducción de la ventaja competitiva, tomar demasiadas decisiones, especialmente en un corto período de tiempo, puede provocar una sobrecarga ética. En tales condiciones, las personas podrían pensar: “No es justo que me sigan cargando todo el trabajo cuando no tengo el tiempo, el presupuesto ni las habilidades para hacerlo. No tengo más remedio que tomar un atajo”. Si bien esa fatiga ética a menudo puede ser situacional, eso no reduce el peligro tanto para los empleados como para sus organizaciones.

Como demuestra Max Bazerman en su investigación, el pensamiento más lento es más deliberativo y ético. Sin embargo, no

es algo intuitivo y a menudo es rechazado por líderes que exigen respuestas rápidas a las demandas corporativas, especialmente en tiempos de incertidumbre. Al fomentar una toma de decisiones más lenta, dará tiempo a sus equipos para pedir ayuda y hacer preguntas difíciles cuando más lo necesitan.

Sin embargo, incluso con las mejores intenciones, se producirán fallas éticas, a menudo bajo la presión de plazos más cortos. Cuando las personas se desvíen de los procesos, normas y procedimientos, deles la oportunidad de compartir sus desacuerdos, explorar sus suposiciones sobre por qué parecía una buena decisión y estar abiertos a cambios que puedan maximizar el aprendizaje y evitar futuros juicios erróneos.

4

ENVIDIA DE SÍMBOLOS DE ESTATUS POCO SALUDABLES

Preste atención cuando perciba que las personas de su organización se están volviendo competitivas con sus pares (en lugar de colaborativas) o incluso envidiosas de su estatus. Estas señales de egocentrismo pueden derivar en un pensamiento del tipo “¿Por qué ellos tienen que llevarse todo el reconocimiento cuando yo he hecho todo el trabajo?”. Irónicamente, son los empleados de mayor rendimiento quienes tienden a estar menos satisfechos y, por lo tanto, son más propensos a hacer estas comparaciones. Las “divisas culturales” (por ejemplo, la asistencia a reuniones de alta visibilidad, los metros cuadrados de la oficina, el ac-

ceso a beneficios exclusivos o asignaciones de alto perfil) pueden crear una mentalidad de suma cero cuando se utilizan para comparar la importancia relativa de uno con los demás. Y cuando los empleados de alto rendimiento sienten que no están recibiendo el reconocimiento que merecen, pueden ser los primeros en romper las reglas.

Cuando se confía demasiado de sus mejores empleados, sus descargas de dopamina y adrenalina pueden llevarlo a asumir riesgos poco saludables al intentar mantener un historial de éxito. Ese grado de obsesión puede acelerar el agotamiento ético. Es fundamental demostrar que el éxito puede celebrarse sin aumentar cada nuevo objetivo. Mantenga a sus empleados de mayor rendimiento firmes en integridad, sin la necesidad de estar siempre en ascenso.

El agotamiento ético suele comenzar con lo que parecen ser factores estresantes inofensivos, y ese es el mejor momento para enfrentarlos de manera directa. Si se manifiestan estas señales tempranas (presiones comerciales excesivas, pensamiento de supervivencia, sobrecarga y rapidez en la toma de decisiones, y competitividad mezquina, especialmente entre los empleados de alto rendimiento), no espere para intervenir con un liderazgo claro y comprensivo. Los dilemas éticos aparentemente más simples siempre llegarán en el peor momento posible. Prepare a sus empleados para enfrentarlos desde el principio y con frecuencia, antes de que se conviertan en titulares que nunca imaginó que aparecerían.

FECHA DE INAUGURACIÓN: 26 DE OCTUBRE 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

Un nuevo enfoque del intercambio de conocimientos dentro de las organizaciones

Martin Reeves, Jack Fuller y Adam Job

Distribuido por: The New York Times Syndicate

Compartir conocimientos sobre cómo deben hacerse las cosas es una capacidad crucial para las empresas que buscan garantizar la calidad y la consistencia frente a la presión constante de la competencia. En cualquier organización, mediana o grande, la separación estructural y geográfica, la gran variedad de tareas y funciones, y la rotación y movimiento constantes de empleados, hacen que esta transferencia de conocimientos sea un desafío perpetuo.



Un nuevo enfoque del intercambio de conocimientos dentro de las organizaciones



Los procesos que implican juicio humano, personalización para necesidades específicas o adaptaciones a circunstancias cambiantes son aún más difíciles de codificar.

Las herramientas y mecanismos tradicionales para codificar el conocimiento (como los manuales operativos o los cursos de formación) presentan importantes contrapartidas:

- Cuanto más exhaustivas sean las instrucciones, menos probabilidades hay de que puedan ser asimiladas, comprendidas y recordadas por los responsables de su ejecución.
- Cuanto más precisas sean las instrucciones, menos permitirán la personalización o el ejercicio de la iniciativa de los empleados.
- Cuanto más rígidas sean las instrucciones, menos podrán evolucionar a medida que cambien las circunstancias.

Los procesos que implican juicio humano, personalización para necesidades específicas o adaptaciones a circunstancias cambiantes son aún más difíciles de codificar.

CÓMO PUEDEN AYUDAR LOS SCRIPTS EVOLUTIVOS

Como alternativa a los enfoques existentes, proponemos el script evolutivo. Un

script evolutivo es un conjunto de instrucciones concisas y modulares que describen el propósito de una tarea junto con las acciones más importantes para llevarla a cabo. Al centrarse solo en las acciones esenciales, facilita su asimilación y uso diario. Además, deja margen para que los empleados tengan la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas, lo que les permite adaptar su enfoque a la situación en cuestión o probar nuevas variantes.

Un ejemplo de un script evolutivo lo encontramos en las más de 500 tiendas minoristas de Apple, donde la compañía se enfrenta al doble desafío de crear una experiencia consistente y, al mismo tiempo, mantener una alta productividad. Esto se complica aún más por el enfoque de Apple de la venta al por menor; pues, los vendedores tienen que hacer demostraciones, ofrecer recomendaciones y responder a consultas sobre una amplia gama de productos complejos, con grandes variaciones en los conocimientos y necesidades de los clientes.

Para tener éxito en este entorno, Apple ha desarrollado un conjunto de principios flexibles para los empleados del sector minorista, que detallan las características esenciales de una excelente

interacción con el cliente. El script de APPLE es:

- Acérquese a los clientes con una cálida bienvenida.
- Indague con cortesía para comprender sus necesidades.
- Presente una solución práctica.
- Esté atento a las inquietudes.
- Termine con una invitación a regresar.

Este breve conjunto de instrucciones es fácil de entender y recordar, y permite que los empleados se adapten a las necesidades específicas y cambiantes de los clientes.

CUÁNDO UTILIZAR SCRIPTS EVOLUTIVOS

Los scripts evolutivos son particularmente efectivos en contextos que exigen flexibilidad (impulsados por la variedad de necesidades y circunstancias) y adaptabilidad, es decir, cuando el propio contexto cambia con el tiempo, haciendo que sean necesarios nuevos enfoques.

Un nuevo enfoque del intercambio de conocimientos dentro de las organizaciones

Las tareas que implican interacciones regulares con los clientes, desde ventas hasta soporte, pueden beneficiarse de los scripts evolutivos; pero también los esfuerzos creativos, como el desarrollo de campañas de marketing o la gestión de proyectos, como lo ilustra la proliferación de métodos ágiles más allá del ámbito del desarrollo de software.

CÓMO CONSTRUIR E INSTITUCIONALIZAR SCRIPTS EVOLUTIVOS

Para ver los beneficios de un script evolutivo, consideremos el ejemplo hipotético de una cadena de cafeterías. Un script evolutivo podría proporcionar suficiente orientación para mantener una experiencia consistente en todas las tiendas, al tiempo que deja espacio para la flexibilidad en las interacciones con los clientes.

Tres elementos cruciales para desarrollar scripts evolutivos:

1. Identificar los elementos esenciales del éxito.

El éxito de una interacción puede depender de que varias cosas salgan bien a la vez, mientras que el fracaso puede desencadenarse por una sola cosa que salga mal. Por ello, es crucial reflexionar tanto sobre la ejecución exitosa como sobre el fracaso para poder transformar un éxito específico en un éxito repetible.

Así que, antes de comenzar a escribir el script, pregúntese: ¿Qué es esencial

El éxito de una interacción puede depender de que varias cosas salgan bien a la vez, mientras que el fracaso puede desencadenarse por una sola cosa que salga mal.

para el éxito de este proceso, y qué es meramente incidental?

En nuestro ejemplo de la cafetería, un programa piloto puede demostrar que los clientes aprecian recibir una mezcla personalizada. Por lo tanto, los elementos clave del éxito de nuestra tienda serían la creación de un sistema para documentar las preferencias de los clientes, junto con un proceso eficiente para recuperar y actualizar esta información. Por el contrario, podría resultar que un empaque sofisticado o la oferta de sabores exóticos no sean esenciales.

2. Articular los pasos clave para realizar una tarea.

El siguiente paso consiste en elaborar una lista de características o comportamientos que son fundamentales para una excelente ejecución de la tarea, proporcionando la orientación necesaria para que todos cumplan con su parte.

En el caso de nuestra cafetería, el script podría ser el siguiente:

- Comience la interacción saludando al cliente y preguntándole su nombre.

- Busque en el sistema el nivel de mezcla y molienda favorito del cliente.
- Asegúrese de que la información esté actualizada y verifique si el cliente quiere algo diferente.
- Empaquete cuidadosamente el café y finalice la venta.
- Documente en el sistema cualquier cambio en las preferencias del cliente.

El script es una breve descripción de las acciones esenciales que deben realizar los empleados. A medida que desarrolle el script, evite algunas trampas comunes: Hacer que las instrucciones sean demasiado específicas (por ejemplo, pedir a los empleados que “utilicen un tono amable, sonrían y hagan contacto visual al saludar al cliente”) o exhaustivas (por ejemplo, proporcionar información sobre sabores, tamaños de molienda y prácticas de sostenibilidad) puede hacer que el script resulte abrumador y difícil de seguir. Por otro lado, ser excesivamente vago o aspiracional (exponiendo solo la visión de la personalización) significa que no hay su-

Un nuevo enfoque del intercambio de conocimientos dentro de las organizaciones



Si bien los procedimientos operativos suelen tratarse como secretos bien guardados, compartir guiones más allá de su empresa puede ser muy útil.

ficientes detalles sobre las acciones que deben tomarse.

3. Incorporar la capacidad de evolución.

Un aspecto clave de un script evolutivo es que utiliza el poder de la discreción de los empleados, en lugar de asumir que son robots incuestionables. Para ello, el script debe evitar ser demasiado prescriptivo y centrarse en describir el propósito de la tarea.

En nuestro ejemplo de la cafetería, se podría dejar espacio para que los empleados personalicen la oferta (sugiriendo nuevas mezclas en función de los comentarios de los clientes) o para que brinden un toque personal (agregando una nota u ofreciendo una muestra complementaria).

Para respaldar la capacidad de evolución, los scripts también deben ser modulares, estableciendo uno por actividad clave, lo que permite que cada una evolucione al ritmo adecuado y, al mismo tiempo, maximiza la digestibilidad.

Además de hacer evolucionar los scripts individuales, las empresas

también pueden establecer mecanismos explícitos de eliminación, revisando periódicamente qué scripts siguen siendo necesarios, en particular cuando las circunstancias han cambiado (por ejemplo, después de una transformación).

COMPARTIR LOS SCRIPTS DE SU ORGANIZACIÓN

Si bien los procedimientos operativos suelen tratarse como secretos bien guardados, compartir guiones más allá de su empresa puede ser muy útil. Por ejemplo, GitLab, una empresa que cotiza en el NASDAQ y que crea software para desarrolladores, adoptó el trabajo remoto desde su fundación en 2011. Cuando llegó la pandemia, GitLab publicó un manual sobre cómo gestionar adecuadamente el trabajo remoto, abarcando temas relacionados con comunicaciones, cultura, flujos de trabajo y más. Compartir su script posicionó a GitLab como líder de opinión en su industria, al tiempo que puso de relieve el poder de sus soluciones de software para clientes potenciales. GitLab también invita a colaboradores externos a participar en su manual, el cual aloja en su plataforma como proyecto de código abierto.

Las organizaciones pueden competir en función de su capacidad para aprender cosas nuevas en un entorno cambiante. Esto requiere que la infraestructura de ejecución de una empresa se actualice, basándose en el cambio y no en la constancia. Los scripts evolutivos son un paso importante en esta dirección.

Martin Reeves es presidente del BCG Henderson Institute de Boston Consulting Group. Es coautor, junto con Jack Fuller, de The Imagination Machine (Harvard Business Review Press, 2021) y coautor, junto con Bob Goodson, de Like: The Button That Changed the World (Harvard Business Review Press, abril de 2025). Jack Fuller es director de proyectos en el Instituto Henderson de BCG. Es becario Rhodes y tiene formación en neurociencia y teología filosófica. Adam Job es el director del Laboratorio de Estrategia del BCG Henderson Institute.

**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

FECHA DE INAUGURACIÓN: 9 DE NOVIEMBRE 2024

MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-25-No.619-2021

TÍTULO UEES VÁLIDO EN



**ESTADOS
UNIDOS**

*Aplica para carreras y programas equivalentes previa solicitud



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

FECHA DE INAUGURACIÓN: 9 DE NOVIEMBRE 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

U
UEES

Postgrado
Universidad
Espíritu Santo

DIPLOMADO INTERNACIONAL EN **COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**

Modalidad Híbrida



Postgrado
Universidad
Espíritu Santo



Ventas y recesión



Alberto Dahik

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

En colaboración de
Gianna Aguirre

El Banco Mundial ha anunciado que el Ecuador no crecerá ni al 1% este año. A su vez el Banco Central indica que está revisando hacia la baja el crecimiento de la economía para el año 2024. A su vez, el FMI no ha revisado su proyección que desde hace varios meses es de 0.1%. Todas las proyecciones implican un decrecimiento per cápita del PIB:

Ventas y Recesión

En ediciones anteriores habíamos advertido ya sobre la debilidad del crecimiento de la economía y del efecto que las distorsiones estructurales acumuladas estaban produciendo sobre el crecimiento económico del Ecuador.

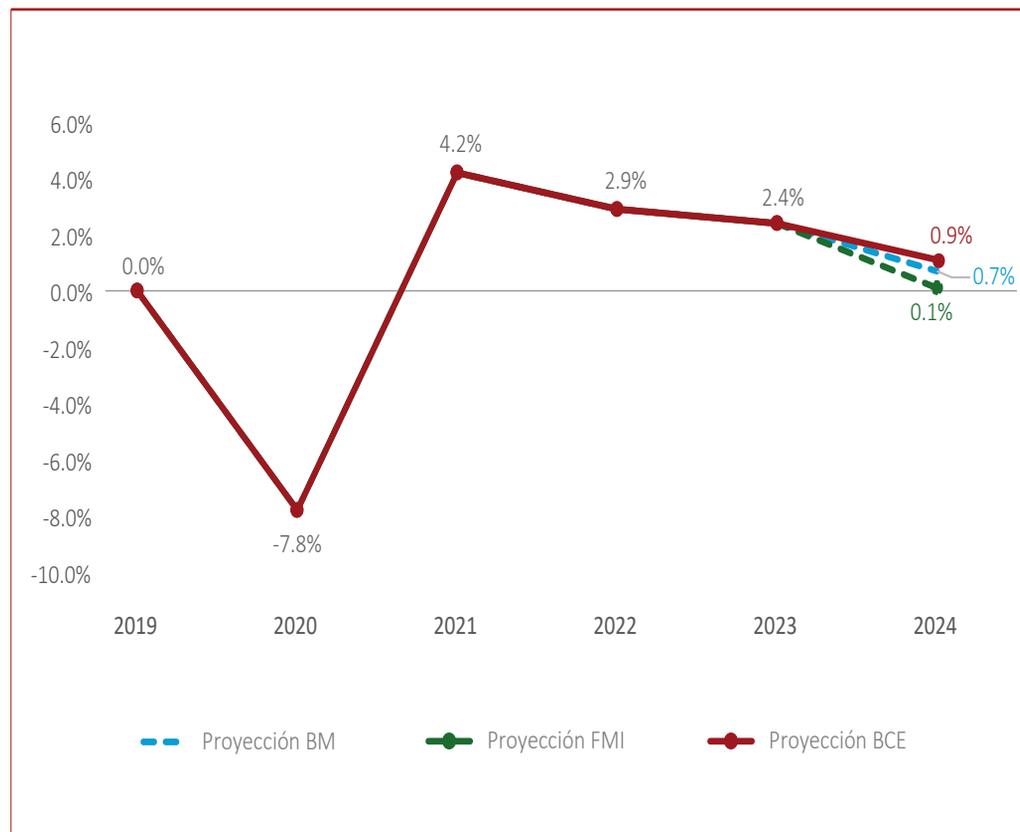
Si bien la cifra del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) es relevante, la cifra del consumo lo es más para medir el bienestar de la gente. Así por ejemplo, un aumento muy significativo en las ventas del petróleo aumentan el PIB. Sin embargo, ese aumento del PIB y de la generación de divisas podrían usarse por ejemplo para comprar automóviles importados para el Estado y esto no se traduce en bienestar de los hogares y de los consumidores. Por ello, es muy importante también revisar las cifras del consumo.

Si bien es cierto que las cifras exactas del consumo de los hogares se obtienen de las cuentas nacionales y estas no publican mes a mes cuál es el consumo de los mismos, el Servicio de Rentas Internas (SRI) sí publica el reporte de las ventas domésticas, que es una buena variable proxy¹ para determinar el nivel del consumo.

Tanto para el mes de junio como para el mes de julio del año 2024 las ventas acumuladas en el período enero- junio y enero- julio, comparadas con los mismos periodos del 2023 muestran sen-

Si bien la cifra el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) es relevante, la cifra del consumo lo es más para medir el bienestar de la gente. Así por ejemplo, un aumento muy significativo en las ventas del petróleo aumentan el PIB.

Gráfico No. 1
Crecimiento del Producto Interno Bruto



Fuente: Banco Central del Ecuador, BM, FMI.

1 Variable proxy: es una variable fácilmente medible que se utiliza en lugar de una variable que no se puede medir y que deben tener una estrecha correlación.

Ventas y Recesión

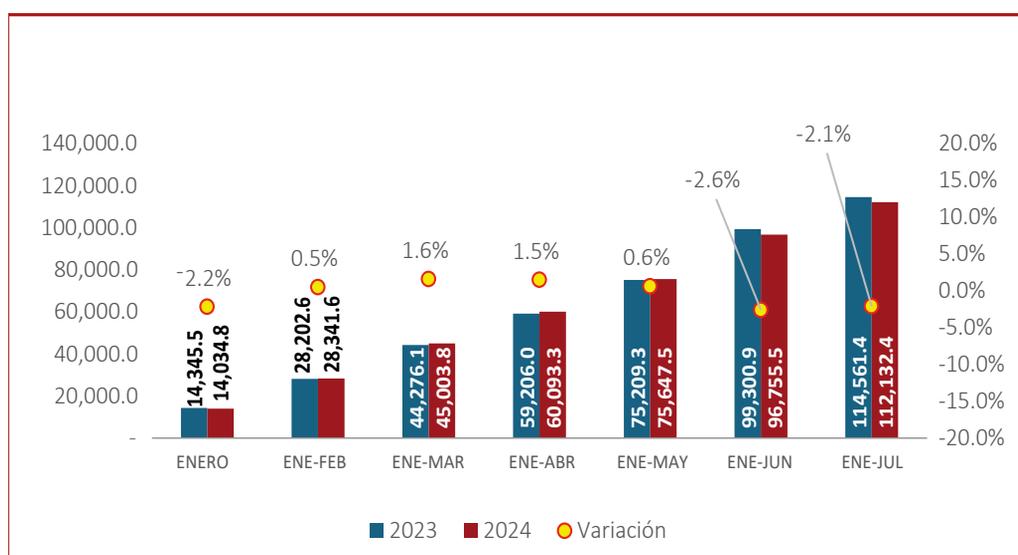
Gráfico No. 2
Ventas (Millones de USD)

dos decrecimientos de -2,6% y -2,1%, respectivamente como se muestra en el gráfico no. 2. El hecho que estos dos meses reporten decrecimientos acumulados de ventas respecto al año anterior, son un claro indicativo de que la economía ecuatoriana está con un serio problema de crecimiento.

Las cuentas nacionales producen trimestralmente el dato de consumo de los hogares, y en el primer trimestre del año 2024 estas cayeron -1,1% respecto del primer trimestre del 2023, como se muestra en el gráfico no. 3. Será importante comparar el segundo trimestre cuando las cifras se publiquen, pero las cifras de ventas ya ponen una luz roja clara sobre lo que está sucediendo.

Los sectores más afectados son las actividades del hogar, los servicios de salud y asistencia social, las industrias manufactureras y de información, así como el sector de la construcción. Como los demuestra el cuadro no. 1 estos son los sectores que más registraron contracción acumulada de enero a julio en el 2024 con relación al mismo periodo del 2023.

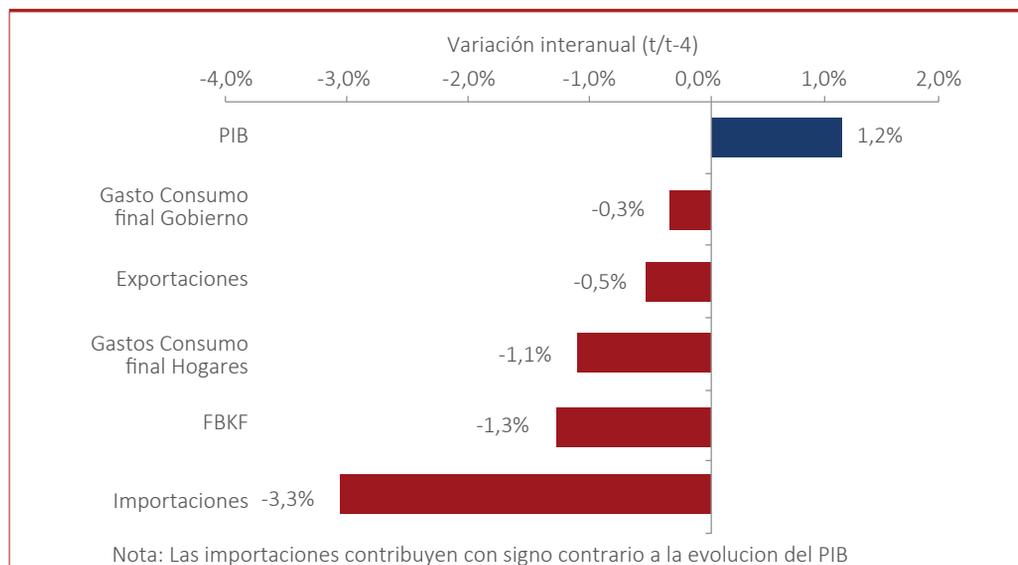
En el Ecuador lo que está sucediendo es simple. No existe inversión pública porque el Estado no tiene recursos. El sector privado enfrenta altísimos costos financieros por una estructura de tasas de interés absolutamente ineficiente y controlada. Esto adicionalmente impide el desarrollo de un mercado de capitales que pueda apoyar la inversión. La inver-



Fuente: SRI

Elaboración: CESDE UEES

Gráfico No. 3
Crecimiento interanual de los componentes del PIB en el primer trimestre 2024



Fuente: Banco Central del Ecuador

Ventas y Recesión

Cuadro No. 1

sión extranjera tampoco existe, por la gran inseguridad jurídica y además por el alto costo laboral comparado con los demás países de la región y por la inseguridad ciudadana que no presenta un buen ambiente para el inversor.

De hecho, la Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF) que representa cuánto se va acumulando de inversión en todos los activos que se necesitan para producir desde carreteras, obra pública, maquinarias, computadoras, equipos, entre otros, mostró un decrecimiento de -1,3% en el primer trimestre de 2024 respecto al mismo periodo del año 2023. Un país que no aumenta su FBKF está destinado al fracaso.

Todo indica por lo tanto que ya no hay más espacio para seguir con una política de patear la pelota y no enfrentar a fondo los grandes temas que el Ecuador tiene que resolver.

La gran pregunta es si la campaña electoral va a ser el espacio para discutir estos problemas o si sencillamente será nuevamente un ejercicio de buscar participación de mercado electoral, como si se tratara de venta de productos de consumo masivo.

En nuestra opinión hace mucho tiempo se acabó el espacio para hacer manio-bras y para no enfrentar a fondo la realidad de la economía del Ecuador.

	Variación Ene-jul 2023 vs Ene-jul 2024
Act de hogares	-23,0%
Actividades de organizaciones extraterritoriales	-22,5%
Salud y asistencia social	-13,6%
Industrias manufactureras	-6,6%
Información y comunicación	-6,3%
Construcción	-4,4%
Transporte y almacenamiento	-3,8%
Explotación de minas y canteras	-3,5%
Otros servicios	-3,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-2,6%
Comercio al por mayor y al por menor	-2,1%
Administración pública y defensa	-1,6%
Alojamiento y servicios de comida	-1,5%
Inmobiliarias	1,1%
Arte, entretenimiento y recreación	1,4%
Financieras y de seguros	1,7%
Administrativas y de apoyo	3,4%
Enseñanza	4,9%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,4%
Electricidad y gas	8,9%
Agua, alcantarillado, saneamiento	11,4%

Fuente: Servicio de Rentas Internas (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: 9 DE NOVIEMBRE 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

DIPLOMADO EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Modalidad Virtual

FECHA DE INICIO: 7 DE OCTUBRE DE 2024



ESCUELA
DE POSTGRADO
EN DERECHO

FECHA DE INAUGURACIÓN: 7 DE DICIEMBRE 2024



25% 75% 100%

MAESTRÍA EN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y CIENCIA DE DATOS

BLENDED LEARNING

NETWORKING | CAMPUS EXPERIENCE

RPC-SO-12-No.233-2020

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