

# Informativo Gerencial

**Edición 12**

Junio 2021

---

**El fenómeno de las *insurtechs* en  
Hispanoamérica**

El fenómeno de la transformación digital no es ajeno a la industria aseguradora.

[Página 3](#)

**El nivel de madurez digital de la banca  
en la región**

Deloitte lanzó la cuarta edición de la Encuesta Global 2020 de Madurez Digital.

[Página 5](#)

**Cifras económicas**

Inflación, tasas de interés, empleo y desempleo, balanza comercial.

[Página 13](#)



**Deloitte.**

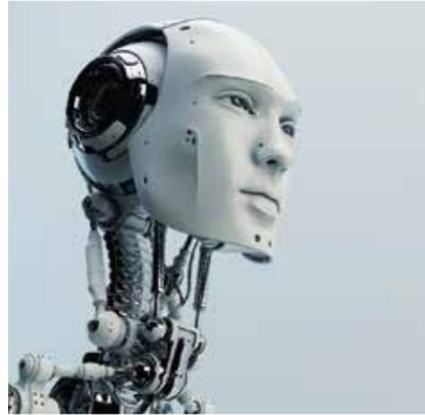
# Contenido



Página 3



Página 5



Página 7



Página 11



Página 13

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitar sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y contabilidad, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios de auditoría y contabilidad.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.

© 2021 Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda.

## 03

### El fenómeno de las *insurtechs* en Hispanoamérica

El fenómeno de la transformación digital no es ajeno a la industria aseguradora.

## 05

### Mujeres en el trabajo

¿Cómo los empleadores pueden apoyar a las mujeres y crear culturas más inclusivas y de alta confianza durante y después de la pandemia de COVID-19?

## 07

### Adelantarse a los riesgos de la Inteligencia Artificial (IA)

Las preocupaciones sobre el riesgo están frenando la adopción de la inteligencia artificial, y la investigación sugiere que la gestión activa del riesgo de la IA, aumenta los beneficios de las tecnologías para la organización.

## 13

### Cifras económicas

Ponemos a su disposición las cifras económicas de las siguientes variables: inflación, tasas de interés, empleo y desempleo, balanza comercial, tipo de cambio, entre otras.

## 11

### Registros oficiales

Conozca las principales leyes, decretos, resoluciones y acuerdos publicados en el Registro Oficial.

# El fenómeno de las *insurtechs* en Hispanoamérica

A pesar de ser una de las industrias más estables, el fenómeno de la transformación digital no es ajeno a la industria aseguradora; y como en todo el sector financiero, esta transformación es en parte impulsada por la aparición de diversas compañías que irrumpen en el mercado con nuevos enfoques y con un fuerte componente tecnológico.

Estos nuevos jugadores se denominan "*insurtechs*", capaces de asumir distintos roles. En algunos casos, son competidores directos en toda la cadena de valor, en otros, lo hacen solo en una parte o enfocados en un nicho del mercado y en algunas ocasiones, buscan integrarse a la cadena de valor bajo el paraguas de otra compañía.

Estos roles van evolucionando y aportan un dinamismo sin precedentes en el negocio asegurador.

Este es un fenómeno mundial, pero ¿qué sucede en la región de Hispanoamérica? Para responder, hemos realizado un estudio de mercado en el cual analizamos 157 *Insurtechs* en 12 países, identificando un nivel de madurez en el desarrollo de estos jugadores, y determinando en qué aspectos de la cadena de valor de seguros están teniendo mayor impacto.

Con los datos analizados, e independientemente de la madurez

geográfica, se identifican cuatro pilares sobre los que las *insurtechs* basan su capacidad competitiva.

## Innovación

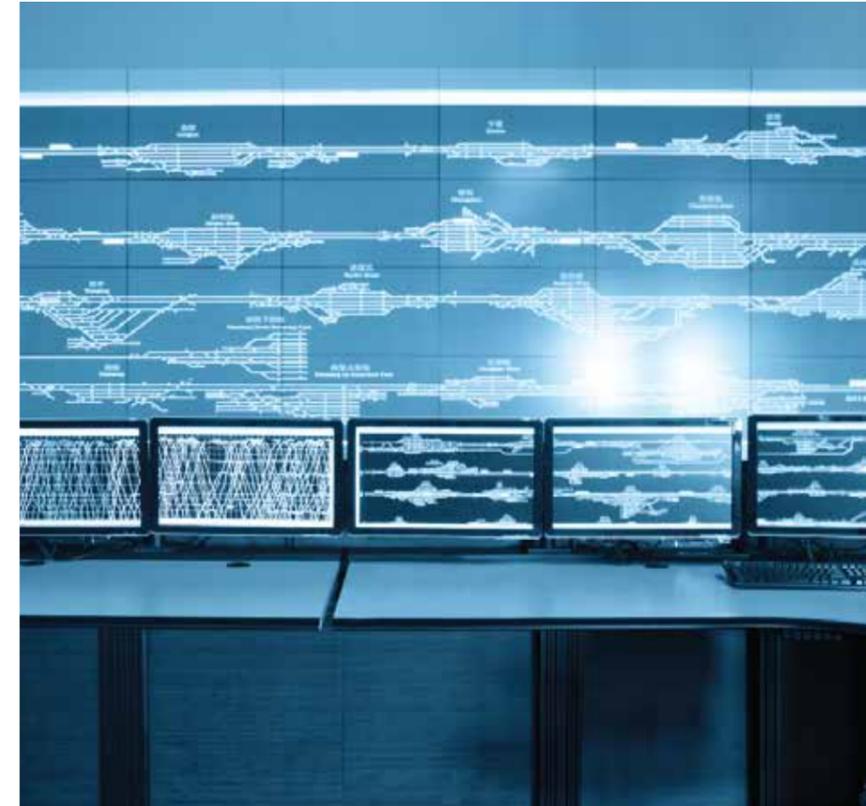
Son capaces de generar nuevos modelos de negocio en mercados maduros en diferentes ámbitos; nuevos esquemas de intermediación, seguros IoT, apps, aplicación de IA, microseguros, e incluso, compañías aseguradoras totalmente digitales.

El 19% son nuevos modelos de negocios que no existían antes.

## Expansión

Pese a que sólo el 9% de ellas operan en diferentes países de la región; su tamaño, modelo de negocio y cultura organizacional les permite internacionalizarse con facilidad.

Se vuelven empresas internacionales en menos de 7 años.



## Integralidad

Aunque inicialmente el mayor impacto en la cadena de valores se identificó en la venta, en la actualidad cubren funcionalidades de autoadministración de pólizas, gestión de siniestros, gestión de cartera, entre otras.

El 58% impactan en 2 o más eslabones de la cadena de valor.

## Cliente 360

Convierten en una prioridad el cubrir de manera integral las necesidades del cliente y cuando dominan un ramo, evolucionan hacia líneas de negocio que mejoran la venta cruzada y la fidelización del cliente.

El 34% de las compañías operan en más de un ramo.

## Conclusiones

Del análisis que realizamos, podemos comprobar que nuestra región no es ajena a la transformación del negocio

asegurador global y el impacto de las *insurtechs*, en donde podemos observar:

- La disrupción tecnológica no ha sido originada por las grandes compañías tecnológicas como hasta hace poco se presagiaba.
- Existe una elevada heterogeneidad en el nivel de madurez en función de la geografía analizada.
- El mapa de competidores es complejo, con múltiples modelos de negocio innovadores, especialmente en la comercialización.
- Se evidencia un comportamiento de evolución en la madurez de las *insurtechs*: la expansión dentro de la cadena de valor del seguro.
- Se identifica un importante número de *insurtechs* que trata de ocupar el espacio de innovación que las aseguradoras han desaprovechado.

## Metodología y análisis

Hemos realizado un estudio de mercado en el cual analizamos 157 *insurtechs* en 12 países, identificando un nivel de madurez en el desarrollo de estos jugadores, y determinando en qué aspectos de la cadena de valor de seguros están teniendo mayor impacto.

**i** Para más información ingresa a [www.deloitte.com/ec](http://www.deloitte.com/ec)

# Mujeres en el trabajo

¿Cómo los empleadores pueden apoyar a las mujeres y crear culturas más inclusivas y de alta confianza durante y después de la pandemia de COVID-19? Nuestra encuesta global encuentra que el 51% de las mujeres son menos optimistas sobre sus perspectivas profesionales que antes de la pandemia.

Incluso antes de que la pandemia COVID-19 invadió el mundo a principios de 2020, las desigualdades estaban reteniendo a las mujeres en el lugar de trabajo. En 2020, las mujeres de todo el mundo ganaron 81 centavos por cada dólar ganado por los hombres.

La pandemia ha enrollado la brecha. En 2020, cuando se perdieron 114 millones de puestos de trabajo en todo el mundo, las pérdidas de empleo para las mujeres se situaron en el 5%, frente al 3,9% de los hombres. Y los estudios han encontrado que durante la crisis las mujeres asumieron responsabilidades adicionales, como asumir más tareas domésticas, de cuidado de niños y otras tareas de cuidado, mientras continuaban trabajando.

Para comprender el impacto de la

pandemia en la igualdad de género en el lugar de trabajo, Deloitte Global realizó una encuesta a 5.000 mujeres en 10 países entre noviembre de 2020 y marzo de 2021. En la encuesta se perfilaron varias áreas relacionadas con su vida laboral, incluyendo sus experiencias durante la pandemia y las expectativas de carrera para el futuro. Los encuestados variaron entre los grupos de edad y los datos de la encuesta también han permitido el análisis a través de las lentes interseccionales de raza y etnia y orientación sexual e identidad de género.

## Una tormenta perfecta

Esta encuesta global de 5.000 mujeres muestra que muchas han visto aumentos tanto en la carga de trabajo como en las responsabilidades fuera del trabajo y se



han vuelto cada vez más pesimistas sobre sus perspectivas de carrera desde que comenzó la pandemia. Muchos también se enfrentan a comportamientos no inclusivos en el trabajo. La pandemia ha afectado sus vidas, sus carreras y sus esperanzas para el futuro.

**El factor cultura**

La diversidad y la inclusión se refieren con frecuencia colectivamente, y una cultura inclusiva es obviamente crítica para el éxito cuando se trata de diversidad en el lugar de trabajo.

Las empresas pueden tener políticas y procesos en vigor, y hacer declaraciones sobre su compromiso con la diversidad, pero es la cultura “cotidiana” de una

empresa la que muestra si estas promesas se viven, particularmente en períodos de trastornos extremos como la pandemia de COVID-19.

**Líderes en igualdad de género - Un plan para el éxito**

Los datos de la encuesta indican que tenemos un largo camino por recorrer cuando se trata de la igualdad de género en el lugar de trabajo. Pero hay algunas razones para tener esperanza.

Un pequeño grupo de mujeres (el 4% del total de la muestra) dice que sus organizaciones han hecho buenos progresos en la construcción de culturas inclusivas, flexibles y de alta confianza que apoyan a las mujeres. Llamamos a este

grupo de empresas los “líderes en igualdad de género”.

**Conclusiones: Ahora es el momento**

Las mujeres representan al menos el 40% de la fuerza laboral en la mayoría de los países, y más del 50% en los Estados Unidos y la Unión Europea.

**1. Crear y mantener una cultura que sea verdaderamente inclusiva, todos los días.**

Como muestra la encuesta, las mujeres todavía se enfrentan a comportamientos no inclusivos en el lugar de trabajo, aunque la mayoría del trabajo se ha llevado a cabo de forma remota: Más de la mitad de las personas encuestadas informaron haber experimentado tales comportamientos en el trabajo en los últimos 12 meses.

**2. Permitir el equilibrio entre la vida laboral y personal**

La falta de equilibrio entre el trabajo y la vida es la principal razón por la que las mujeres dan por considerar abandonar su empleador, y citan “ofrecer opciones de trabajo flexibles que no obstaculicen mi progreso profesional” como una de las tres maneras más importantes que las organizaciones pueden apoyar la retención de mujeres.

**3. El compromiso visible de los líderes es clave**

El papel de los líderes en la habilitación de la igualdad de género está claro desde el equilibrio entre el trabajo y la vida y el apoyo al desarrollo de la mujer hasta la garantía de que se embebida una cultura diaria respetuosa e inclusiva.

**4. Proporcionar oportunidades de desarrollo satisfactorias que funcionen para las mujeres**

Todas las mujeres encuestadas que trabajan para líderes de igualdad de género dicen que sienten que sus carreras están progresando a un ritmo satisfactorio.

La importancia de la oportunidad de desarrollo también se refleja en las respuestas cuando se pidió a las mujeres el paso número uno que las organizaciones pueden dar para mejorar la igualdad de género.

**5. El éxito en el trabajo está empoderado por el apoyo a la vida fuera del trabajo**

Casi una cuarta parte de las mujeres seleccionaron un mejor apoyo con el cuidado de los niños, la provisión de sabáticas a corto plazo y mejores recursos para apoyar la salud mental como las tres cosas principales que su organización podría hacer para apoyar su desarrollo y las retenciones (23% para cada una). Mientras tanto, ofrecer una variedad de opciones de apoyo a los cuidadores es su paso número uno que las organizaciones pueden tomar para mejorar la igualdad de género (27%).

**6. Reconstruir mejor, teniendo en cuenta la igualdad de género**

A medida que el mundo del trabajo comienza a volver a la normalidad, existe la oportunidad de reconstruir nuestros lugares de trabajo teniendo en cuenta la igualdad de género. Las mujeres encuestadas han sido claras sobre sus experiencias en el lugar de trabajo (virtuales o de otro tipo) durante el año pasado. Han sido claros acerca del impacto que la pandemia ha tenido en su progresión y los factores que les permitirían tener éxito dentro de sus lugares de trabajo.

Los resultados de la encuesta indican que la igualdad de género en el lugar de trabajo retrocedió durante la pandemia. Pero los hallazgos también demuestran el papel vital que los empleadores pueden desempeñar para revertir esa tendencia.

**Metodología de la encuesta**

Los datos de este informe se basan en una encuesta de Deloitte de 5.000 mujeres de 10 países. Todas las mujeres tenían entre 18 y 64 años y trabajaban a tiempo completo o parcial. El trabajo de campo se completó entre noviembre de 2020 y marzo de 2021.

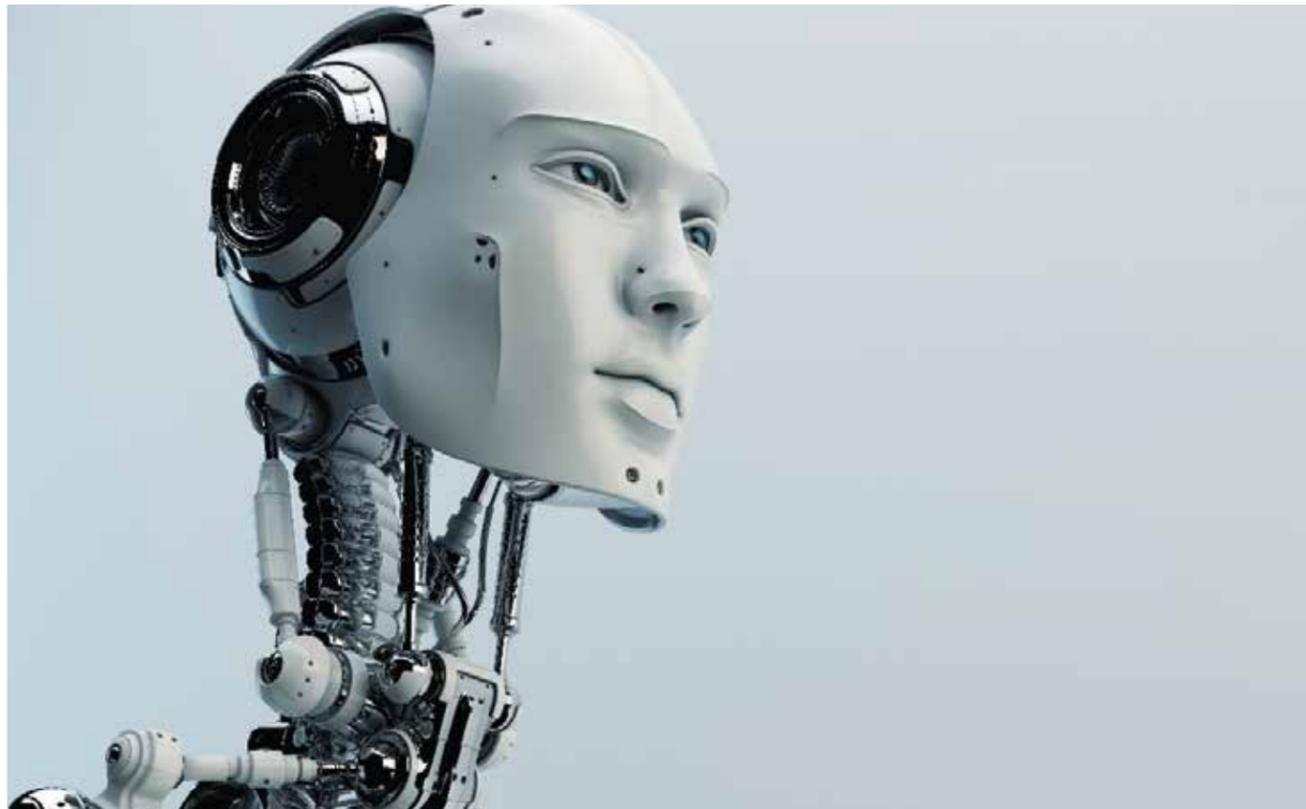
El informe representa a las mujeres desde una perspectiva de interseccionalidad, lo que nos permite examinar los datos de las mujeres de color y las mujeres LBGT, e incluye a las mujeres con y sin responsabilidades de cuidado.

Para más información ingresa a [www.deloitte.com/ec](http://www.deloitte.com/ec)



# Adelantarse a los riesgos de la Inteligencia Artificial

Las preocupaciones sobre el riesgo están frenando la adopción de la inteligencia artificial, y la investigación sugiere que la gestión activa del riesgo de la IA, aumenta los beneficios de las tecnologías para la organización.



Un reciente estudio de Deloitte, "El estado de la IA en la empresa", consultó sobre los principales desafíos de adopción de la IA en las organizaciones. La "gestión de riesgos" encabezó la lista, vinculada con los retos de integración y datos, así como con las preocupaciones de su implementación. Aunque la preocupación es alta, la acción para mejorarlos está rezagada: menos de un tercio de adoptantes practica más de tres actividades de administración de riesgos de IA y menos de cuatro de cada 10 informan que su organización está "completamente preparada" para la gama de conflictos que les preocupan.

Para investigar si la gestión activa de los riesgos tiene algún beneficio tangible, comparamos dos grupos de adoptantes de IA que los abordan de manera diferente: los líderes (11%) emprenden más de tres prácticas y alinean sus esfuerzos de IA con los de su organización, mientras que los principiantes (51%), promueven hasta tres prácticas, pero no las están alineando con esfuerzos más amplios de la gestión de riesgos.

Los líderes creen que la inteligencia artificial tiene una mayor importancia estratégica, el 40% considera que es "de importancia crítica" para su negocio en la actualidad, frente al 18% de los principiantes, y en dos años, se espera que esas cifras aumenten al 63% y al 36%, respectivamente. Un fuerte enfoque en la gestión activa de los riesgos de la IA parece dar sus frutos de varias formas; teniendo en cuenta que los líderes:

- Informan niveles más bajos de preocupación sobre una variedad de potenciales riesgos de la IA, como fallas que afectan al negocio, reacciones negativas de los clientes o los empleados, posibles pérdidas de puestos de trabajo, falta de transparencia y problemas éticos.
- Son menos propensos a informar que su organización está desacelerando la adopción de tecnologías de inteligencia artificial debido a las amenazas emergentes; el 58% de los Principiantes informan esto, en comparación con el 41% por parte de los líderes.
- Están estableciendo clientes potenciales más grandes que los competidores: el 46%



de los líderes informan que la IA les ayuda a establecer un "liderazgo significativo" sobre su competencia, en comparación con solo el 20% de los principiantes.

## Implicaciones para los ejecutivos

Creemos que los adoptantes de la IA harían bien en emular a los líderes:

- Adopte un enfoque proactivo de los riesgos de la inteligencia artificial: considere qué actividades está realizando su organización y si hay otras que podría implementar.
- Integre la gestión de riesgos de la IA: considere alinearla con los esfuerzos más amplios de administración de riesgos de su organización y ampliar el enfoque de sus especialistas para incluir la inteligencia artificial.

Por su parte, los proveedores de soluciones de IA pueden mejorar su posicionamiento competitivo incorporando la gestión de riesgos en sus ofertas: certifique que realiza auditorías y pruebas periódicas de sus sistemas de inteligencia artificial para ayudar a garantizar la precisión, el cumplimiento normativo y la ausencia de sesgos. Al reducir las amenazas para sus clientes, puede estar mejor posicionado para generar confianza.

Al gestionar activamente los riesgos potenciales de la IA, tanto los adoptantes como los proveedores deberían mejorar sus posibilidades de poder avanzar y capitalizarla.

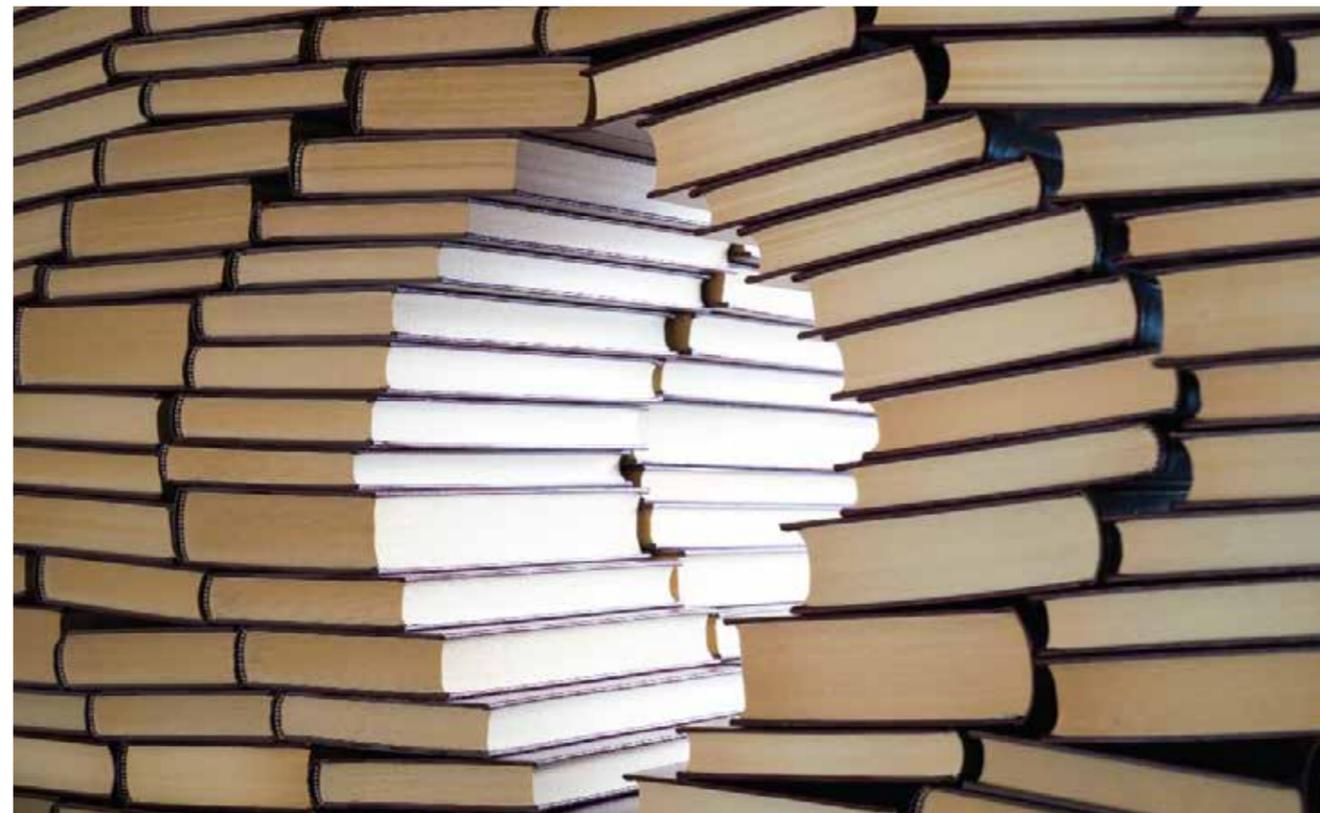
## Tecnología, medios y telecomunicaciones

La práctica del sector de tecnología, medios y telecomunicaciones (TMT) de Deloitte reúne a uno de los mayores grupos de especialistas del mundo, respetados por ayudar a dar forma a muchas de las marcas de TMT más reconocidas del mundo, y por ayudar a esas marcas a prosperar en un mundo digital.

Para más información ingresa a [www.deloitte.com/ec](http://www.deloitte.com/ec)

# Registros oficiales

Conozca las principales leyes, decretos, resoluciones y acuerdos publicados en el Registro Oficial.



Presentamos los registros oficiales del mes de Mayo:

## Materia Financiera

### Registro Oficial No. 443 Primer Suplemento, 3 de mayo de 2021 Asamblea Nacional

La Asamblea Nacional aprueba la Ley Orgánica Reformativa al Código Orgánico Monetario y Financiero para la Defensa de la Dolarización la cual plantea la creación de una Junta de Política y Regulación Monetaria y de una Junta de Política y Regulación Financiera garantizando la independencia del Banco Central del Ecuador.

### Registro Oficial No. 459 Suplemento, 26 de mayo de 2021 Función Ejecutiva Decreto Ejecutivo No. 33

Se dispone que todas las instituciones y empresas públicas y privadas que prestas servicios de referencias crediticias, eliminen des sus registros la información histórica de obligaciones de las personas naturales deudoras cuya deuda total consolidada en el sistema financiero sea menor a un mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 1,000).

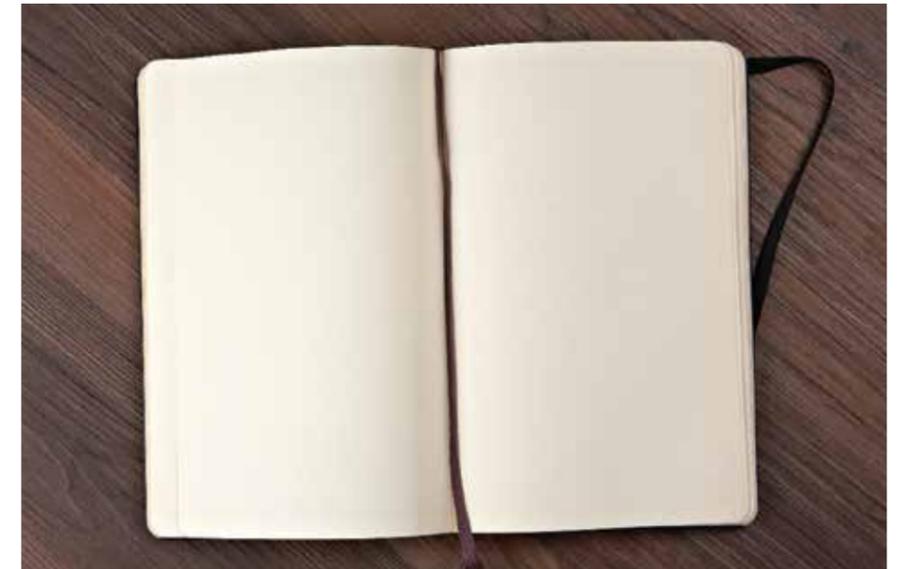
## Materia Tributaria

### Registro Oficial No. 446 Cuarto Suplemento, 6 de mayo de 2021 Servicio de Rentas Internas Resolución No.24

El SRI amplía el plazo para la presentación del Anexo de cuentas financieras de no residentes - CRS, este será presentado a la Autoridad Tributaria en el mes de agosto conforme el noveno dígito de identificación tributaria de los contribuyentes.

### Registro Oficial No. 446 Cuarto Suplemento, 6 de mayo de 2021 Servicio de Rentas Internas Resolución No.25

El SRI amplía el plazo para la presentación del Anexo de Dividendos de acuerdo al nuevo calendario presentado por Autoridad Tributaria.



### Registro Oficial No. 458 Suplemento, 25 de mayo de 2021 Asamblea Nacional

La Asamblea Nacional aprueba el acuerdo para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal entre los países de Ecuador y Emiratos Árabes Unidos.

### Registro Oficial No. 461 Suplemento, 28 de mayo de 2021 Servicio de Rentas Internas Resolución No.25

El SRI dispone el plazo de presentación del Anexo sobre reporte de información sobre bienes inmuebles, patentes municipales, espectáculos públicos y títulos habilitantes para la prestación del servicio de transporte público, comercial y por cuenta propia para el mes de junio conforme el noveno dígito de identificación tributaria de los contribuyentes.

## Materia Legal

### Registro Oficial No. 452 Primer Suplemento, 14 de mayo de 2021 Asamblea Nacional

La Asamblea Nacional aprueba la Ley Orgánica de Extinción de Dominio la cual consiste en la declaración de titularidad a favor del Estado, sin contraprestación, compensación o pago alguno, de bienes adquiridos de forma ilícita. De esta manera, el Estado puede reclamar bienes, para recuperar el dinero proveniente de actos de corrupción.

# Cifras económicas

Ponemos a su disposición las cifras económicas de las siguientes variables: inflación, tasas de interés, empleo y desempleo, balanza comercial, tipo de cambio, entre otras.

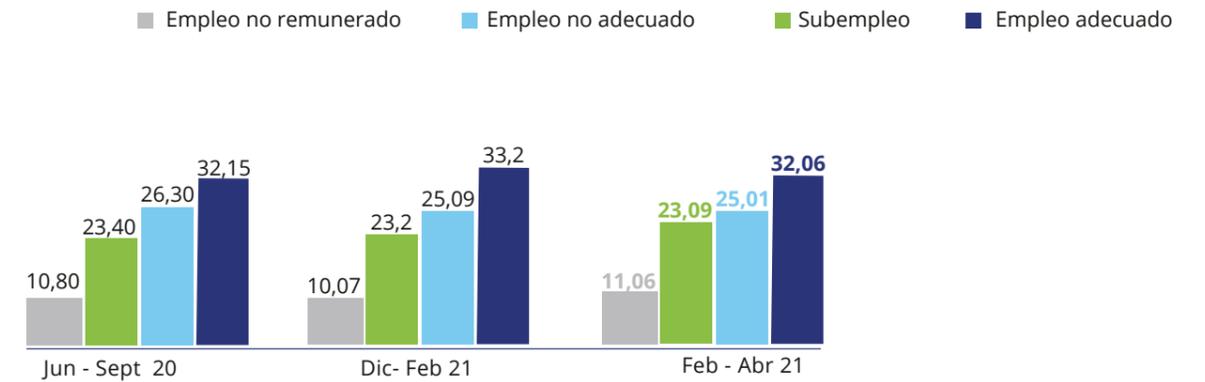
Monedas	Cotización Internacional	Tasa Oficial	Transacciones	
			Compra	Venta
Bolívar soberano	1.000.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Euro	0,82	0,82	0,82	0,82
Libra esterlina	0,71	0,71	0,71	0,71
Nuevo sol	3,94	3,94	3,94	3,94
Peso argentino	94,97	94,97	94,97	94,97
Peso boliviano	6,85	6,90	6,90	6,90
Peso chileno	715,31	714,29	714,29	714,29
Peso colombiano	3.611,41	3.571,43	3.571,43	3.571,43
Yen	109,24	109,29	109,29	109,29
Real Brasil	5,04	5,04	5,04	5,04

01

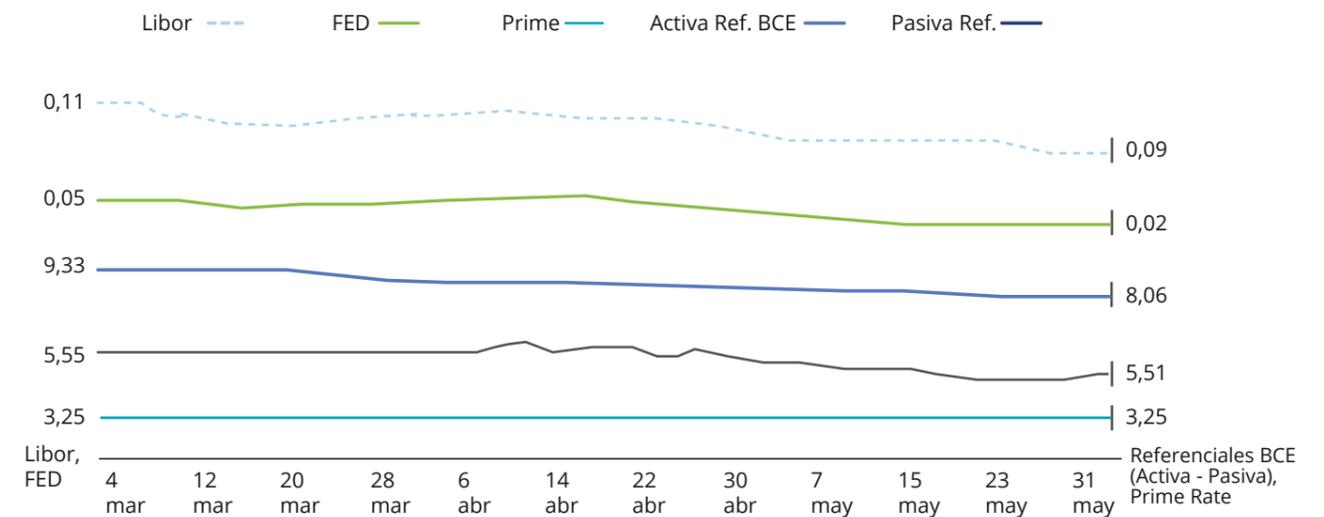
01  
Valores expresan unidades de cada moneda que se obtienen por cada \$1US

03  
Tasas Referenciales

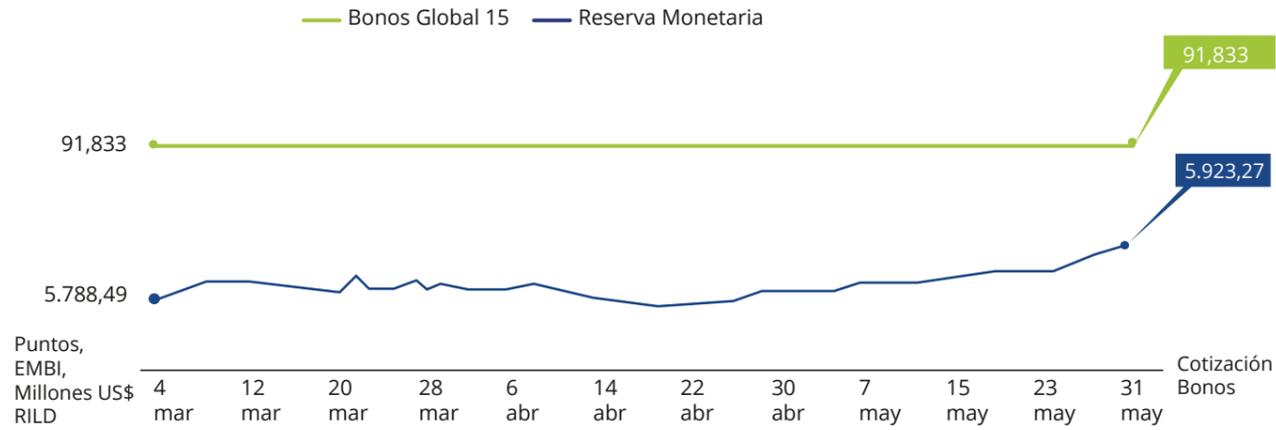
02  
Evolución de Indicadores



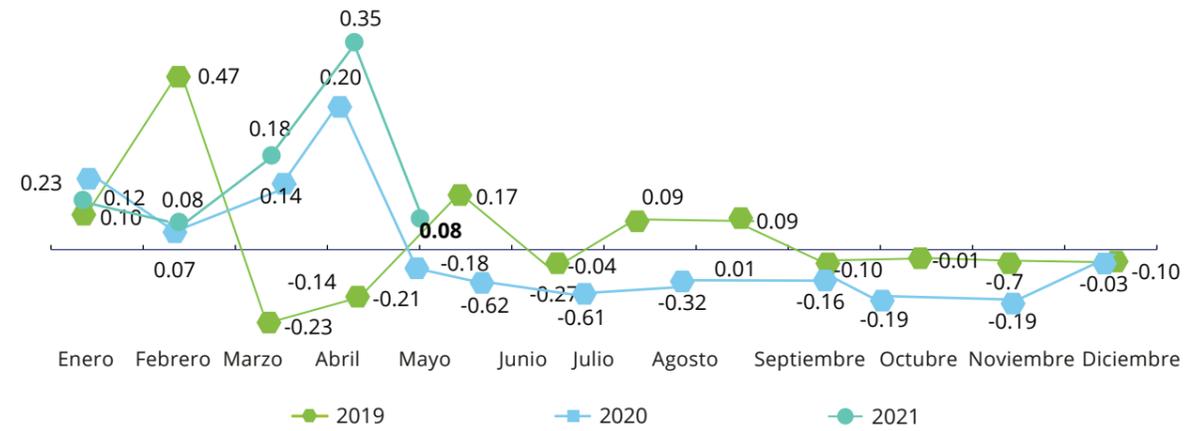
02



03



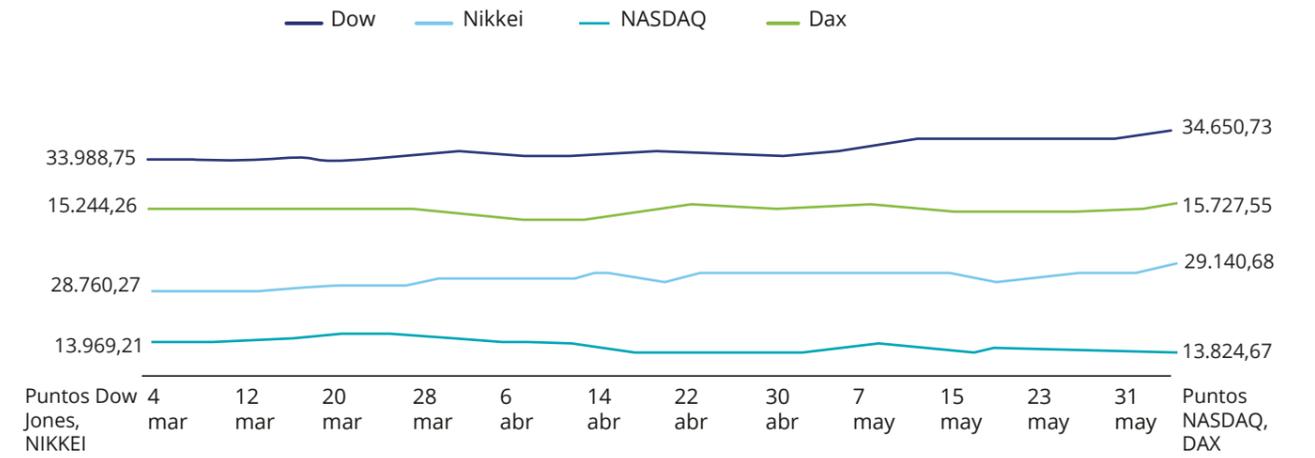
04



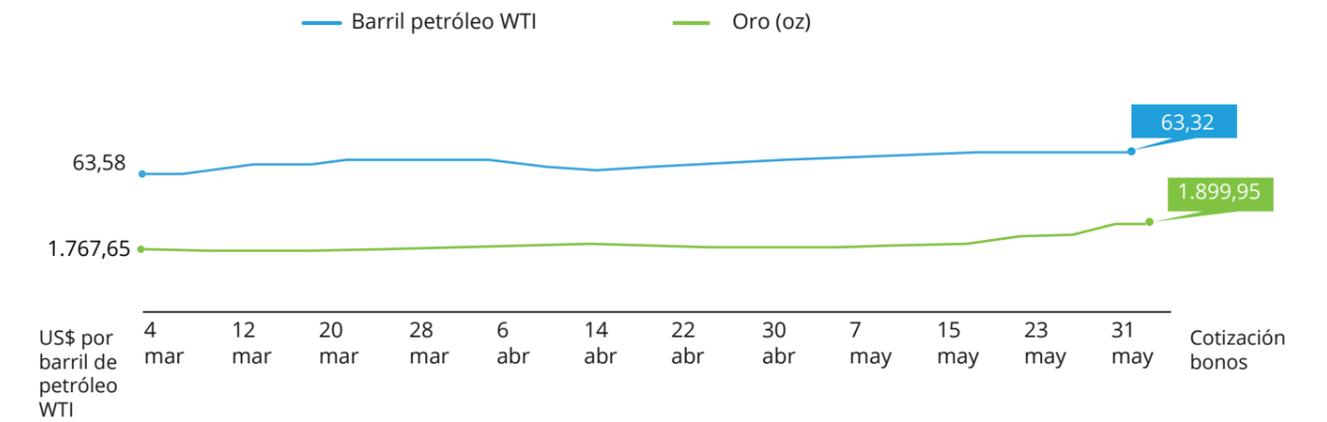
05

04 Bonos Global 15 y RILD

05 Inflación



06



07

06 Índices Bursátiles

07 Materias primas

Tasas de interés referenciales				Internacionales					
Período	Básica del Banco Central	Pasiva referencial	Activa referencial	Legal	Prime NY	Libor			
						30 días	90 días	180 días	360 días
2016	0,20	5,12	8,10	8,10	3,75	0,77	1,00	1,32	1,69
2017	0,20	4,95	7,83	7,83	4,50	1,51	1,64	1,79	2,07
2018	0,20	5,43	8,69	8,69	5,25	2,48	2,79	2,87	3,05
2019	0,20	5,70	8,82	8,82	5,50	2,50	2,74	2,82	3,02
2020	0,20	5,82	8,58	8,58	3,25	0,15	0,25	2,69	2,87
Enero 2021	0,20	5,70	8,82	8,82	3,25	0,15	0,25	0,26	0,34
Febrero 2021	0,20	5,52	8,12	8,12	3,25	0,12	0,19	0,20	0,28
Marzo 2021	0,20	5,55	8,28	8,28	3,25	0,11	0,19	0,21	0,28
Abril 2021	0,20	5,54	9,33	9,33	3,25	0,11	0,18	0,20	0,28
Mayo 2021	0,20	5,51	8,06	8,06	3,25	0,09	0,13	0,17	0,25

Tasas de interés activas efectivas calculadas por el Banco Central			
Segmento de crédito	Producto corporativo	Tasa referencial	8,35%
		Tasa máxima	9,33%
	Producto PYMES	Tasa referencial	11,55%
		Tasa máxima	11,83%
	Consumo	Tasa referencial	16,50%
		Tasa máxima	17,30%
	Vivienda	Tasa referencial	10,17%
		Tasa máxima	11,33%
	Microcrédito acumulación ampliada	Tasa referencial	20,21%
		Tasa máxima	23,50%

Fuente: Banco Central del Ecuador

	2020					2021				
	Inflación					Inflación				
	Índice	Mes	Acumulada (por el año)	Anual (12 meses)	Anualizada (Mes * 12)	Índice	Mes	Acumulada (por el año)	Anual (12 meses)	Anualizada (Mes * 12)
Enero	105,45	0,23	0,23	(0,30)	2,77	104,33	0,12	0,12	(1,04)	(9,59)
Febrero	105,29	(0,15)	0,07	(0,23)	(5,31)	104,44	0,08	0,20	(0,81)	1,27
Marzo	105,50	0,20	0,27	0,18	2,42	105,50	0,20	0,27	0,18	2,42
Abril	106,56	1,00	1,28	1,01	12,75	104,99	0,35	0,73	(1,47)	4,21
Mayo	105,28	(0,26)	1,01	0,75	(13,50)	105,08	0,08	0,81	(1,13)	1,03
Junio	105,62	(0,62)	0,39	0,17	(3,94)					
Julio	104,27	(0,61)	(0,23)	(0,54)	(7,14)					
Agosto	104,63	(0,32)	(0,55)	(0,76)	(3,82)					
Septiembre	104,47	(0,16)	(0,71)	(0,90)	(1,82)					
Octubre	104,27	(0,19)	(0,90)	(1,60)	(2,27)					
Noviembre	104,26	(0,19)	(0,90)	(1,60)	(0,12)					
Diciembre	104,23	(0,03)	(0,93)	(0,93)	(0,34)					

\*\*Los índices del IPC (Base: 2004=100) han sido empalmados a la serie del nuevo IPC (Base: 2014=100).

09  
Evolución de la  
inflación



Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com) para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitar sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y contabilidad, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios de auditoría y contabilidad.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.