

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

CARRERA: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: INGENIERA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TEMA:

**PERCEPCIÓN DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS-FINANCIEROS-
SOCIALES DE LOS INCENTIVOS TRIBUTARIOS: EN LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD Y LA
DEDUCCIÓN PARA EL CÁLCULO DEL IMPUESTO A LA RENTA DE LA
COMPENSACIÓN ADICIONAL PARA EL PAGO DEL SALARIO DIGNO,
EN EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL PERIODO 2012-2013
EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.**

AUTORAS:

**NATALY EVELIN ENDARA CAISAGUANO
VERÓNICA FERNANDA ZAPATA GUAMÁN**

DIRECTOR:

JORGE WASHINGTON TAMAYO GORDÓN

Quito, noviembre del 2014

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaramos que los conceptos, análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

Quito, noviembre 2014

Endara Caisaguano Nataly Evelyn
172102760-3

Zapata Guamán Verónica Fernanda
171562164-3

DEDICATORIA

A Dios, por la salud y vida.

A mis padres Iván y Olga, quienes hicieron todo en la vida para que yo pudiera alcanzar mis metas.

A mis hermanos Nathalia, Santiago y Alex, por sus consejos, y de manera especial dedico esta tesis a mi tía Martha Carpio (+), aunque no esté físicamente con nosotros, pero sé que desde el cielo me brinda luz y fuerzas para que pueda seguir con mis metas profesionales y personales.

Fernanda Zapata

El presente trabajo lo dedico a mi hijo Christopher Taipe, quien con su inocencia, carisma y amor me motivo a seguir en la lucha constante para no decaer en el logro de mi meta profesional.

A Dios que me brindo sabiduría, salud, fortaleza y las ganas de superación; a mis padres Leonidas Endara, Angelita Caisaguano quienes con las palabras correctas guiaron y apoyaron todas mis ideas para cumplir mis sueños y aquellas personas anónimas las cuales con un saludo, una palabra de aliento, logran motivar y cambiar un gesto triste por una sonrisa sincera.

Nataly Endara

AGRADECIMIENTO

A la Ing. Mercedes Zapata, Directora de la Carrera y nuestros maestros de la Universidad Politécnica Salesiana, que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarnos como personas de bien y prepararnos para los retos que nos pone la vida.

Agradecemos a todas aquellas personas que de una forma u otra supieron apoyarnos en todo momento.

Nataly Endara

Fernanda Zapata

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.....	2
RÉGIMEN TRIBUTARIO Y COPCI -INCENTIVOS TRIBUTARIOS.....	2
1.1. Base teórica de los impuestos	2
1.1.1. Antecedentes	2
1.1.1.1 Los impuestos en el Ecuador.....	4
1.2. Impuestos	6
1.2.1. Definición del impuesto.....	6
1.2.2. Tipos de impuestos	8
1.2.2.1 Impuesto al Valor Agregado (IVA)	8
1.2.2.2 Impuestos a los Consumos Especiales (ICE).....	8
1.2.2.3 Impuesto a la Salida de Divisas	8
1.2.2.4 Impuesto a las Herencias Legados y Donaciones	9
1.2.3. Impuesto a la Renta.....	9
1.2.3.2. Características del Impuesto a la Renta	11
1.2.3.3. Aspectos generales del Impuesto a la Renta	12
1.2.3.4. Elementos del Impuesto a La Renta.....	14
1.3. Incentivos tributarios.....	14
1.3.1. Beneficios tributarios	15
1.3.2. Estudio de los incentivos tributarios de acuerdo con el COPCI.....	16
1.3.2.1. Salario digno	18
1.3.2.2. Tratamiento tributario en la compensación del salario digno	21
1.3.3. Estudio de los incentivos tributarios con la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno	22
1.3.3.1. Objetivos de la contratación del personal con la presencia de alguna discapacidad.....	25
1.3.4. Reforma nueva Ley de Discapacidades 2013	26
1.4. Aplicación de incentivos tributarios en las empresas	27
CAPÍTULO 2.....	29
EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA	29
2.1. Marco Teórico	29
2.1.1. Antecedentes	29

Reseña histórica	29
2.1.2. Objetivos	31
2.1.3. Importancia	31
2.1.4. Características	32
2.1.4.1. Ley de Seguridad Privada	33
2.1.4.2. Ley de Compañías	34
2.1.4.3. Código de Trabajo de Ecuador	34
2.1.5. Tipos de servicios que prestan las empresas de seguridad privada	37
2.1.5.1. Servicios de vehículos blindados	37
2.1.5.2. Servicios de escolta	38
2.1.5.3. Servicios de detector de mentiras (polígrafo)	38
2.1.5.4. Servicios de huellas dactilares	39
2.1.5.5. Servicios de guardias de seguridad	39
2.1.5.6. Servicio de seguridad de transporte de valores	39
2.1.5.7. Otras actividades de seguridad privada	40
2.3. Aportes económicos del sector de seguridad privada en el Ecuador	40
2.4. Factores económicos-financieros y sociales que influyen en la aplicación de incentivos tributarios en las empresas de seguridad privada	42
2.5. Empresas de seguridad privada existentes en el Distrito Metropolitano de Quito, según la Superintendencia de Compañías.....	43
2.6. Características principales e importantes en la aplicación de incentivos tributarios en el sector de seguridad privada	43
CAPÍTULO 3.....	45
PLANIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1 Determinación de la hipótesis	45
3.2 Determinación de las variables	45
3.2.5 Variable independiente	45
3.2.6 Variable dependiente	45
3.2.7 Variable controlable	45
3.2.8 Indicadores	45
3.3 Métodos de la investigación.....	46
3.4 Diseño de la investigación.....	48

3.5	Determinación de la población.....	56
3.6	Determinación de la muestra	58
3.6.5	Tamaño de la muestra.....	60
3.7	Encuestas.....	62
3.7.5	Elaboración y aplicación de las encuestas.....	62
3.8	Análisis de resultados obtenidos a través de los datos recolectados.....	68
3.9.	Matriz de los resultados obtenidos en la investigación	100
CAPÍTULO 4.....		103
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		103
4.1	Interpretación de los resultados.....	103
4.1.5	Interpretación de los resultados	103
4.1.6	Comprobación de la hipótesis	111
CONCLUSIONES.....		112
RECOMENDACIONES.....		114
LISTA DE REFERENCIAS		118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gasto tributario por objetivo año 2011	16
Tabla 2. Salarios básicos unificados vs salarios dignos.....	18
Tabla 3. Cálculo para la compensación del salario digno.....	20
Tabla 4. Fórmula para determinar el valor a pagar del salario digno a los trabajadores	22
Tabla 5. Cuadro comparativo entre la deducción según Ley de Régimen Tributario Interno y su modificación con la Ley Reformatoria de Discapacidades.....	27
Tabla 6. Clasificador Internacional Industrial Único por sectores.....	37
Tabla 7. Personal ocupado según divisiones CIIU 4.0 por actividad económica	42
Tabla 8. Cuadro de alternativas de respuestas	54
Tabla 9. Empresas de seguridad privada en el Distrito Metropolitano de Quito según datos de la Superintendencia de Compañías	57
Tabla 10. Empresas de seguridad privada por su capital social.....	61
Tabla 11. Grado de conocimiento, pregunta 1	68
Tabla 12. Grado de conocimiento, pregunta 2	69
Tabla 13. Grado de conocimiento, pregunta 3	70
Tabla 14. Grado de conocimiento, pregunta 4.....	71
Tabla 15. Grado de conocimiento, pregunta 5	72
Tabla 16. Efecto económico, pregunta 6.....	73
Tabla 17. Efecto económico, pregunta 7.....	74
Tabla 18. Efecto económico, pregunta 8.....	75
Tabla 19. Efecto económico, pregunta 9.....	76
Tabla 20. Efecto económico, pregunta 10.....	77
Tabla 21. Efecto económico, pregunta 11.....	78
Tabla 22. Efecto económico, pregunta 12.....	79
Tabla 23. Efecto económico, pregunta 13.....	80
Tabla 24. Efecto económico, pregunta 14.....	81
Tabla 25. Efecto económico, pregunta 15.....	82
Tabla 26. Efecto económico, pregunta 16.....	83
Tabla 27. Efecto financiero, pregunta 17	84
Tabla 28. Efecto financiero, pregunta 18.....	85
Tabla 29. Efecto financiero, pregunta 19	86
Tabla 30. Efecto financiero, pregunta 20	87
Tabla 31. Efecto financiero, pregunta 21	88
Tabla 32. Efecto financiero, pregunta 22	89
Tabla 33. Efecto financiero, pregunta 23	90
Tabla 34. Efecto social, pregunta 24.....	91
Tabla 35. Efecto social, pregunta 25	92
Tabla 36. Efecto social, pregunta 26.....	93
Tabla 37. Efecto social, pregunta 27.....	94
Tabla 38. Efecto social, pregunta 28.....	95
Tabla 39. Efecto social, pregunta 29.....	96

Tabla 40. Efecto social, pregunta 30.....	97
Tabla 41. Efecto social, pregunta 31	98
Tabla 42. Efecto social, pregunta 32.....	99
Tabla 43. Tabulación de resultados de las encuestas aplicadas en el sector de Seguridad Privada en el Distrito Metropolitano de Quito.....	100
Tabla 44. Análisis de los datos obtenidos por objetivo del grado de conocimiento .	104
Tabla 45. Análisis de los datos obtenidos por objetivo del efecto económico preguntas afirmativas	105
Tabla 46. Análisis de los datos obtenidos por objetivo del efecto económico respuestas negativas	106
Tabla 47. Análisis los datos obtenidos por objetivo del efecto financiero.....	108
Tabla 48. Análisis los datos obtenidos por objetivo del efecto social	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Previsiones Estadísticas Impuesto a la Renta, SRI 2013	10
Figura 2. Finalidad Incentivo Beneficio, Manual del Gasto tributario.	16
Figura 3. Carné emitido por el CONADIS,.....	24
Figura 4. Estudio de opinión sobre la inseguridad CEDATOS 2011	32
Figura 5: Jerarquía de las Leyes, Art. 424 y 425, Constitución de la República del Ecuador.	33
Figura 6. Enfoque cuantitativo según, Método de Estudio de Caso de Piedad Martínez p. 176.....	47
Figura 7. Enfoque cualitativo según, Método de Estudio de Caso de Piedad Martínez p. 176.....	48
Figura 8. Tipo de validez, Método de Estudio de Caso de Piedad Martínez p. 176. .51	
Figura 9. Estimaciones de fiabilidad.....	53
Figura 10. Técnicas de muestreo.....	58
Figura 11. Aplicación del enfoque sistémico.....	59
Figura 12. Muestreo por capital social.....	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Empresa de Seguridad Privada.....	115
Anexo 2: G4S Deducción aplicada por empleados con discapacidad	117

RESUMEN

Los incentivos tributarios son mecanismos de ayuda que el Estado provee a las empresas en la deducción de sus impuestos a declarar, a cambio de que se promueva ámbitos de ayuda social, ambiental y financiera así como la estimulación de empleo e inversión.

El Servicio de Rentas Internas mediante su administración tributaria otorga beneficios e incentivos que están contemplados en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI) y el Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones (COPCI), donde se puede encontrar el incentivo por la contratación de personal con capacidades especiales o el pago de un salario digno en la deducción al pago del Impuesto a la Renta.

Las empresas que prestan el servicio de Seguridad Privada, tiene la obligación de contratar personal con discapacidad y pagar un salario digno a sus empleados según lo establece la ley ecuatoriana.

En la contratación de personal con discapacidad las empresas de este sector consideran que no es beneficioso contratar a esta clase de personal, ya que les genera costos adicionales en la adaptación de estos empleados.

En relación al pago del salario digno, los efectos causados por dicho pago no tienen impacto mayor en la deducción de impuestos, ya que generalmente las empresas de este sector alcanzan o superan el salario digno decretado cada año por el Gobierno Nacional.

Esta investigación permite analizar los efectos económicos, financieros y sociales en la aplicación de los incentivos descritos en el sector de Seguridad Privada en el DMQ, en el periodo 2012-2013.

ABSTRACT

Tax incentives are a way that the Government uses for helping enterprises to submit taxes in exchange for social, environmental and financial support as well as job opportunities and investment.

The Internal Revenue Service offers benefits and bonuses supported by the Organic legislation of Internal Taxing Regimen (LORTI) and Organic Code of Production, Commerce and Investment (COPCI) through tax administration where bonuses for hiring disabled people are found or paying a decent wage that are deducted from the Income Tax.

Security enterprises have the obligation to hire disabled workers and pay a decent salary to their employees according to Ecuadorian laws.

By reference to decent wage, its effects caused by the payment do not have a major impact in tax submission, because normally enterprises don't reach or pass the decent wage amount ordered by the Government.

This research analyzes the economic, financial and social effects of mentioned bonuses in enterprises devoted to private security in Quito D.M. from 2012 to 2013.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las diferentes normas y leyes tributarias que establece el estado ecuatoriano se incluye incentivos tributarios, con la finalidad de brindar a los pequeños, medianos y grandes productores a mejorar y progresar económicamente en el desarrollo productivo del país.

Los incentivos que existen en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones son medidas que se establecen para lograr los objetivos asociados con las actividades del desarrollo de la producción; uno de estos objetivos es estimular la inversión en las actividades laborales, renovando la calidad de los productos y servicios, y de esta manera contribuir al crecimiento económico del país.

Dentro del Código Orgánico de la Producción, se menciona el incentivo del salario digno que según la ley se refiere a “La deducción para el cálculo del Impuesto a la Renta de la compensación adicional para el pago del salario digno” y dentro de la Ley de Régimen Tributario Interno, tomaremos como objeto de estudio el incentivo tributario de “La contratación de personas con discapacidad”.

Se planteará una hipótesis, la misma que se afirmará o negará a través de un cuestionario dirigido a las empresas del sector de Seguridad Privada del Distrito Metropolitano de Quito; las preguntas se diseñarán en relación al grado de conocimiento del incentivo al pago del salario digno y la contratación de personal con discapacidad en la deducción al pago del Impuesto a la Renta, y de esta manera determinar los efectos económicos, financieros y sociales.

CAPÍTULO 1

RÉGIMEN TRIBUTARIO Y COPCI -INCENTIVOS TRIBUTARIOS

1.1.Base teórica de los impuestos

1.1.1. Antecedentes

Dentro de cada país los impuestos se crean por parte del estado con la finalidad de generar ingresos, que permitan cubrir y financiar gastos públicos.

Los tributos fueron manejados desde hace muchos años, se puede decir que desde la era primitiva, cuando los hombres entregaban algún tipo de ofrenda a cambio de beneficios otorgados por los Dioses; en la época de la civilización griega existió un tipo de tributo denominado con el término de “progresividad” en el pago de los impuestos, que significaba que los tributos se cobraban de acuerdo a las capacidades económicas de pago que tenían las personas. “Los impuestos en épocas de la colonia era considerados como la imposición del rey a sus vasallos por el uso o explotación de los recursos”. (Centro de Estudios Fiscales, 2012, pág. 4)

A lo largo de las civilizaciones los impuestos han tenido un gran impacto, pasando desde las épocas donde los pueblos han surgido económicamente, así como también en tiempos que significaron pobreza para los pueblos, debido a la imposición de tributos, que son tan antiguos como la humanidad, predominando siempre el dominio de los supremos y es aquel que todos los pueblos están en el deber de contribuir con la finalidad de cubrir los gastos de inversión del estado dentro de los conceptos de justicia y equidad.

El impuesto a la renta contemporáneo, surgió en las primeras décadas del siglo XX, para obligar a que los centimillonarios, de la categoría de la Rockefeller, Carnegie, Harriman, Morgan y otros, se desprendieran de parte de la renta. Los gobiernos de esos países hicieron lo correcto, primero se creó la riqueza y luego se estableció al tributo. (Arosemena, 2009, págs. 3-4)

A finales del siglo XIX aparecen los que hasta hoy en día se conocen como los impuestos modernos. En este periodo los principales impuestos que se destacaron fueron: los impuestos sobre la renta al exportador, al importador, al vendedor y los impuestos a la producción, entre otros.

Fue en Occidente, con la Revolución Rusa y el establecimiento del régimen socialista que tuvo inicio el Impuesto a la Renta, quienes requerían de enormes rentas para poder financiar a la gran burocracia. En 1989 se establece el llamado “impuesto único a la renta”, el mismo que fue utilizando por gobiernos de las antiguas repúblicas soviéticas quienes estaban cansados de pagar tantos tributos en décadas pasadas, sin recibir nada a cambio.

Estonia en 1994, fue el primer país en implementar el impuesto único o plano y no tomó mucho tiempo para que otros países también imitaran la ejecución de este impuesto; aquellas naciones que lograron aplicar el impuesto único lograron tener un buen crecimiento económico, sobre todo aquellas repúblicas de la Unión Soviética como son Estonia y Lituania, países que demostraron un hecho de libertad económica.

Hay 15 países de la antigua Unión Soviética que tienen impuesto plano. El movimiento para adoptarlo no sólo fue acogido en esa región, comenzó a discutirse, analizarse y adoptarse en otros países. Actualmente hay 25 países que tienen impuesto plano o han bajado la tasa a niveles inferiores al ecuatoriano. (Arosemena, 2009, págs. 5-6)

Este hecho ayudo a varios países a disminuir la presión fiscal y aumentar la recaudación de impuestos, lo que significaba que mientras más bajo sea el impuesto la gente pagaba sin inconveniente y el nivel de recaudación de los valores de impuesto se incrementaba.

Lo que establecen los funcionarios en las nuevas reformas a la ley del impuesto, puede tener buenas intenciones, pero depende de cada empresa, personas, sociedad, etc., que éstas nuevas leyes se cumplan y que no necesariamente el aumento de impuestos en cada estado significa que a mayores ingresos fiscales se

pueda mejorar el nivel económico del pueblo ecuatoriano, ya que también depende de la administración financiera del estado para que los recursos recaudados de impuestos puedan ser bien direccionados.

Los impuestos en la actualidad son un instrumento muy importante con el que cuenta el Estado para iniciar un nuevo desarrollo económico sustentable, ya que a través de estos ingresos se puede medir de qué manera se asigna los ingresos entre la población, los cuales depende del nivel o grado de recaudación logrado.

1.1.1.1 Los impuestos en el Ecuador

En el año 1342 en el siglo XIV, existió las Alcabalas que eran un derecho o tributo sobre las transacciones comerciales, este cobro fue postergado hasta 1591, Decretó de Felipe II, este impuesto era del 2% del precio de productos para la venta, siendo el sujeto pasivo la población.

En el siglo XVI, los quintos reales fueron el impuesto que predominaba, creados con la finalidad de controlar la cantidad de oro y metales preciosos, que los mineros y los poseedores de metales extraían, para el cual la aplicación era del 20% de oro, plata o cualquier metal precioso. En el mismo siglo el crecimiento de las importaciones y exportaciones hicieron la aparición del impuesto Almojarifazgo, impuesto aduanero que se cobraba por el traslado de mercancías.

En el año de 1576 aparecen los impuestos de indios y el diezmo, el impuesto al indio nace a la par de la encomienda, un sistema de colonización española, el cual era un derecho por rey a súbditos de percibir los tributos de indios y su trabajo por los servicios a la corona. El diezmo fue una recaudación destinada a la corona y la iglesia católica, este fue destinado a financiar pensiones del obispo y del personal religioso.

A partir del año 1830 y 1839 se crearon dos tipos de impuestos; el indirecto y el directo.

Los indirectos estaban relacionados con derechos de aduana y estancos, pues el principal fuente de ingresos en ese año fueron por derecho de aduana, aunque con dificultad en ese período por no determinarse el pago de tarifa, no hubieron críticas alarmantes de manejo de impuestos, sino que hubo mayores ingresos fiscales; los estancos son los impuestos más recordados, que fueron establecidos sobre los artículos de primera necesidad “arroz, azúcar, aceites, etc...” este impuesto ocasionó el enriquecimiento de cierto grupo social, lo que ocasionó constantes y fallidas modificaciones, buscando alternativas para desaparecerlos hasta que se logró aplicar a los cigarrillos y licores.

Los impuestos directos, fueron los tributos de indios y diezmos; el tributo de indios fue la recaudación principal en la sierra y uno de los impuestos más productivos de la época, eliminado posteriormente por José María Urbina y Francisco Robles en 1857. En 1889 se eliminan los diezmos y aparece la contracción de ingresos gubernamentales, en esta época es donde los déficits eran cubiertos vía préstamos bancarios y el aumento del impuesto al cacao.

Ecuador junto a otras naciones de la región mantuvieron la política tributaria española hasta fines del siglo XIX, y en el año 1820 hubo un incremento de prosperidad; El auge económico que fue aprovechado por Ecuador, a través de sus masivas exportaciones de cacao produjeron el crecimiento económico, motivo por el cual aumentaron los ingresos por la fuente tributaria, puesto que los impuestos indirectos mantuvieron alta participación en los ingresos tributarios.

En la actualidad Ecuador es uno de los países que mantiene el impuesto más bajo en relación a otros países, lo que ha ayudado a incrementar los ingresos fiscales en relación con los ingresos del petróleo; la tarifa de los impuestos depende de cada administración gubernamental, la misma que será distribuida de una forma equitativa en las provincias, cantones y parroquias para el beneficio de nuestra sociedad.

1.2.Impuestos

1.2.1. Definición del impuesto

Los impuestos son considerados como uno de los ingresos de mayor importancia para el estado, por el crecimiento y desarrollo del país; sin embargo debemos aclarar que existen varias diferencias entre ingresos del estado, contribuciones e impuestos.

- **Ingresos públicos** Son los recursos que obtiene el Estado por la recaudación de tributos como el Impuesto a la Renta, el IVA; por la venta de bienes, como el petróleo y sus derivados; transferencias y donaciones que reciben. Todos estos ingresos se destinarán para cubrir las obligaciones contraídas para la prestación de bienes y servicios públicos. (Ministerio de Finanzas, 2013)

Entre los ingresos que recibe el gobierno según Alberto Ibarra Mares(2009, pág. 22) son:

- Impuestos.
- Aportaciones a la Seguridad Social.
- Contribuciones de mejoras.
- Derechos.
- Contribuciones no comprendidas en las fracciones precedentes causadas en ejercicios fiscales anteriores, pendientes de liquidación o pago.
- Productos.
- Aprovechamientos.
- Ingresos derivados de financiamientos.(Mares, 2009, pág. 22)

- **Contribuciones** “Son tributos cuya obligación se deriva de la obtención de beneficios especiales individualizados derivados de las inversiones públicas en obras públicas, prestaciones sociales, salud y otras actividades”(Estévez, 2012, pág. 1)

- **Impuestos** Existen varias definiciones de impuesto. Entre las principales están las siguientes:

De acuerdo al artículo de (Estévez, 2012, pág. 2) en la revista contable del año 2012 menciona que:

Los impuestos son los tributos exigidos sin contraprestaciones del estado, cuyo hecho imponible está constituido por rendimientos, productos de negocios, trabajo y/o capital, (o actos o hecho de naturaleza jurídica o económica) que ponen de manifiesto la capacidad económica del sujeto pasivo y tiene como indicadores: la renta, el consumo y el patrimonio. (Estévez, 2012, pág. 2)

De acuerdo a (García, 2011) en el artículo publicado en la revista Coyuntura Económica, menciona que:

Los impuestos son uno de los principales instrumentos de promoción del desarrollo económico de un país. Consiste en pagos o tributos de carácter pecuniarios a favor de un acreedor tributario, que en la mayoría de las legislaciones es el Estado. Con estos tributos se financian parte de los gastos sociales, y no conlleva contraprestaciones directa o determinada con el sujeto emisor. (García, 2011, pág. 2)

Por lo tanto los impuestos son contribuciones que los ciudadanos por ley están obligados a pagar al estado a cambio de recibir un bien o servicio con el objetivo de satisfacer las necesidades comunes de todos los ciudadanos, como infraestructura, salud, educación, seguridad, etc. Estos impuestos son parte importante de los ingresos del estado, lo que representa la contribución al financiamiento de los gastos como son las inversiones del gobierno.

Los impuestos son prestaciones tributarias obligatorias, fundamentados por parte de la soberanía de la nación, ya que este es un gran instrumento que posee el estado para promover el desarrollo económico del país y atender a los requerimientos

de interés social, este impuesto sin duda es uno de los más importantes que percibe el Estado para el desarrollo de sus fines pertinentes. El cumplimiento y la obligación de este tributo permite medir la distribución equitativa de los ingresos entre la población, lo cual depende también del grado de recaudación que se obtenga a través del Servicio de Rentas Internas, (SRI).

1.2.2. Tipos de impuestos

A continuación mencionaremos los principales impuestos en el Ecuador:

1.2.2.1 Impuesto al Valor Agregado (IVA)

Se establece el Impuesto al Valor Agregado (IVA), que grava al valor de la transferencia de dominio o a la importación de bienes muebles de naturaleza corporal, en todas sus etapas de comercialización, así como a los derechos de autor, de propiedad industrial y derechos conexos; y al valor de los servicios prestados, en la forma y en las condiciones que prevé esta Ley. (Congreso Nacional, 2004)

1.2.2.2 Impuestos a los Consumos Especiales (ICE)

“Establécese al impuesto a los consumos especiales ICE, el mismo que se aplicará de los bienes y servicios de procedencia nacional o importados, detallados en el artículo 82 de esta ley”.(Congreso Nacional, 2004)

1.2.2.3 Impuesto a la Salida de Divisas

Es el impuesto que se les impone a las personas, sucesiones indivisas y sociedades privadas que realizan operaciones y transacciones monetarias hacia el exterior con o sin intermediación de Instituciones del Sistema Financiero; la tarifa es del 0,5%, sobre el valor de todas las operaciones o transacciones monetarias que se realicen al exterior. (Servicio de Rentas Internas, 2013)

1.2.2.4 Impuesto a las Herencias Legados y Donaciones

Este impuesto se lo aplica a las personas naturales o sociedades que se benefician de herencias, legados o donaciones que permitan incrementar su patrimonio o título gratuito, sean estos de bienes o derechos situados en el Ecuador o en el exterior y que serán transferidos a favor de residentes en el país.

Este representará un pago solo si el monto recibido por la herencia, legado o donación, supera la base imponible para el cálculo del Impuesto a la Renta Personas Naturales, por lo que se pagará el 5% del valor en exceso. (Servicio de Rentas Internas, 2013)

1.2.3. Impuesto a la Renta

Es un impuesto nacional que se aplica a todas las personas o empresas que generan una ganancia o utilidad al final de cada año. “Ecuador grava con el impuesto sobre la renta global a las sociedades, nacionales o extranjeras, domiciliadas o no en el país. Cuenta con una abundante configuración del establecimiento permanente, y exhibe el criterio de fuente productora de ingresos” (Montaño, 2004, pág. 16)

El Impuesto a la Renta es aquel que se debe cancelar sobre los ingresos que provienen de actividades personales, comerciales, industriales, agrícolas, etc., percibidos durante un año, luego de que se descuenten los costos y gastos incurridos para obtener dicha renta.

Dentro de la legislación tributaria del Ecuador, es necesario mencionar que el artículo 1 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI), donde se menciona el objeto de impuesto indica lo siguiente “Establécese el impuesto a la renta global que obtengan las personas naturales o extranjeras, las sucesiones indivisas y las sociedades nacionales o extranjeras, de acuerdo con las disposiciones de la presente Ley.” (Congreso Nacional, 2004)

Es importante tener en cuenta que:

Las sociedades constituidas en el Ecuador así como las sucursales de sociedades extranjeras domiciliadas en el país y los establecimientos permanentes de sociedades extranjeras no domiciliadas que obtengan ingresos gravables, estará sujeta a la tarifa impositiva del 24% sobre su base imponible para el período 2011, siendo del 23% para el año 2012 y la tarifa del impuesto será del 22% aplicable para el período 2013. (Servicio de Rentas Internas, 2013)

Este impuesto en nuestro país representa uno de los ingresos más importantes para el estado, siendo este vital para los gastos o necesidades del sector público.

Estadísticamente el Impuesto a la Renta es el segundo tributo más recaudado por el SRI, con alrededor de 3 billones ochocientos sesenta y nueve mil en relación con los 5 billones cuatrocientos noventa y ocho mil recaudados por concepto del Impuesto al Valor Agregado; datos referenciales al año 2012. (SRI, Previsiones Estadísticas, 2013, pág. 11)

Comportamiento del Impuesto a la Renta enero-diciembre 2013 (Cifras en miles de dólares)

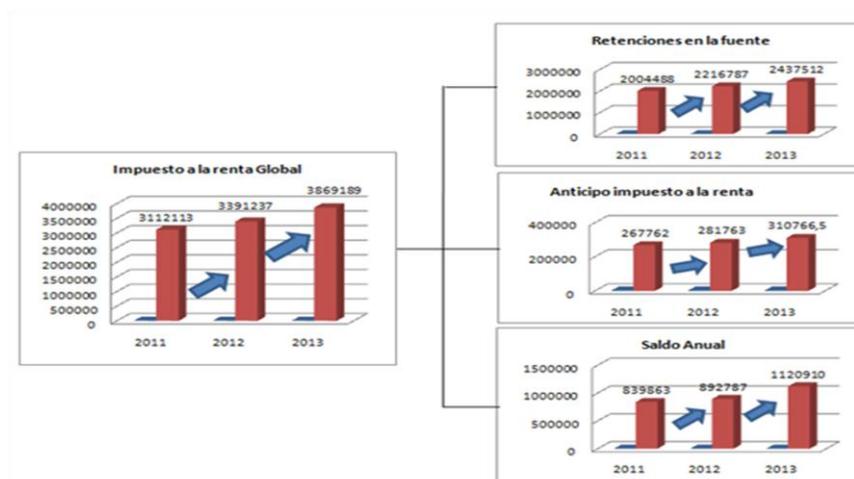


Figura 1. Previsiones Estadísticas Impuesto a la Renta, SRI 2013

Elaborado por: Nataly Endara y Fernanda Zapata

1.2.3.1.Importancia del Impuesto a la Renta

Como ciudadanos nos permite obtener un conocimiento para el uso en las facultades tributarias las cuales serán aplicadas en el sector de la producción-servicios, obteniendo los diferentes beneficios que el Estado atribuye en el Código de la Producción y en la LORTI, que serán deducidos en el Impuesto a la Renta.

La Ley que ampara el Impuesto a la Renta se ampliado para abarcar otros objetos que no son precisamente la obtención de un ingreso para el fisco sino más bien de carácter económico y social como son:

- Retribución del ingreso nacional.
- Control de la inflación.
- Lograr empleo para todos.
- Fomento del comercio exterior.
- Estímulo económico a ciertas industrias.
- Crecimiento de la pequeña industria.

1.2.3.2.Características del Impuesto a la Renta

Según Stiglitz en su libro “La Economía del Sector Público”, menciona ciertas características importantes:

- **Eficiencia económica:** No debe interferir en la asignación eficiente de los recursos.
- **Sencillez administrativa:** Debe ser fácil y relativamente barato de administrar.
- **Flexibilidad:** Debe ser capaz de responder fácilmente a los cambios de las circunstancias económicas.
- **Responsabilidad política:** Debe diseñarse de tal forma que cada individuo pueda averiguar qué está pagando para que el

sistema político pueda reflejar con mayor precisión sus preferencias.

- **Justicia:** Debe ser justo en su manera de tratar a los diferentes individuos. (Stiglitz, 2009, pág. 430)

1.2.3.3. Aspectos generales del Impuesto a la Renta

La terminología más utilizada de acuerdo a la LORTI y el SRI:

- **Derecho tributario:**

Al Derecho Tributario se lo conoce también con el nombre de Derecho Fiscal, este está encargado de regular la normativa jurídica, con la cual el Estado ejerce su poder tributario, con la finalidad de obtener de los particulares, ingresos económicos que sirvan para poder satisfacer el gasto público y el bienestar común de los habitantes. (Analuisa, 2011, pág. 12)

- **Impuesto a la Renta para personas naturales:** Se grava sobre la totalidad de ingresos que declare el contribuyente, de manera que se restará las devoluciones, descuentos, costos y gastos imputables a tales ingresos, y se obtendrá la base imponible para la declaración del impuesto.

- **¿Quién debe pagar?** Están obligados a declarar y pagar el impuesto las personas naturales, las sucesiones indivisas y las sociedades ecuatorianas o extranjeras residentes o no en el país que hayan percibido rentas gravadas en el Ecuador.

A continuación se detallará los términos utilizados para el cálculo del Impuesto a la Renta para que su entendimiento sea más fácil:

- **Ingresos:** Son los valores mensuales que recibe el trabajador y que abarcan todos los valores extras al sueldo del empleado, es decir: sueldo básico más el valor

por horas suplementarias, extraordinarias, viáticos, bonos de responsabilidad, comisiones, etc.

- **Deducciones:** son aquellas partidas que tiene derecho el contribuyente para disminuirse algunos gastos a los ingresos que se acumulan dentro de un periodo fiscal, estas deducciones se las puede sustentar mediante facturas válidas y autorizadas por el SRI, existen 5 tipos de gastos que se toma en cuenta para el desglose de los ingresos y son educación, salud, vivienda, vestuario y alimentación.

- **Aporte personal al IESS:** Valor que es asumido por el empleado y que corresponde al 9.35% sobre el total de sus ingresos; el empleador tiene que pagar mensualmente al IESS.

- **Base imponible:** Corresponde al total de los ingresos del empleado menos el aporte personal.

- **Base imponible proyectada anual:** Se obtiene al multiplicar la base imponible que es mensual, por los 12 meses para proyectarla anualmente y poder calcular el impuesto a la renta según la tabla presentada anualmente por el SRI.

- **Fracción básica:** Corresponde al menor valor o fracción base del rango en el que se encuentra la base imponible anual. Para su determinación nos debemos apoyar en la tabla para el cálculo de este impuesto para el año 2013, que se lo puede visualizar en la página web del SRI.

- **Excedente:** Es el valor que se genera de la base imponible menos la fracción básica.(Servicio de Rentas Internas, 2013)

- **Porcentaje de excedente:** Es el valor excedente que se encuentra en la tabla para el cálculo del Impuesto a la Renta, lo ubicamos en la misma línea de rango del valor que estamos calculando, este valor se muestra en porcentajes.(Servicio de Rentas Internas, 2013)

- **Impuesto sobre la fracción excedente:** Se calcula multiplicando el excedente por el porcentaje del rango correspondiente de la fracción excedente.(Servicio de Rentas Internas, 2013)

- **Impuesto a la Renta anual:** se obtiene de la suma del impuesto a la fracción básica o base (valor fijo), más el impuesto sobre la fracción excedente.(Servicio de Rentas Internas, 2013)

1.2.3.4.Elementos del Impuesto a La Renta

El Impuesto a la Renta está conformado por tres elementos fundamentales: el hecho generador, la base imponible y la tarifa del tributo.

Hecho generador: Es aquel acto económico o negocio que resulta afecto al tributo y cuya realización u omisión va a generar el nacimiento de la obligación tributaria. Es decir, es un hacer o un no hacer, el hecho generador da nacimiento a la obligación tributaria. (Zafra, 2012, pág. 5)

Base imponible: Está constituida por la totalidad de los ingresos ordinarios y extraordinarios gravados con el impuesto, menos las devoluciones, descuentos, costos, gastos y deducciones, imputables a tales ingresos, por lo tanto esta tarifa sería aquel porcentaje que el estado por ley establece para aplicación del Impuesto a la Renta. (Congreso Nacional, 2004)

1.3.Incentivos tributarios

En el proceso del desarrollo de las naciones fue indispensable incluir los incentivos tributarios para mejorar y progresar económicamente, con el fin de promover y estimular a los inversionistas para que generen fuentes de empleo y se mejore la calidad de los productos utilizando adecuadamente las materias primas y los productos semi-elaborados que se produce en nuestro país.

Como resalta en Gómez Sabaini (2006), los incentivos tributarios a la inversión fueron parte central de la estrategia de desarrollo de muchos países en la década del “50 y comienzos de los 60”. Allí se enfatiza que son parte del conjunto de instrumento de política económica, implementados por los países tanto desarrollados como en desarrollo y uno de los aspectos tributarios que han seguido concentrando la atención más allá del cambio de escenario económico mundial y de las sucesivas reformas fiscales. (Jiménez & Podestá, 2009, pág. 15)

El SRI nombra a los incentivos tributarios como medidas legales que sirven para la exoneración o disminución del impuesto a pagar, con la finalidad de que las empresas que reciben el beneficio cumplan con objetivos de carácter, económico, financiero y social, de tal manera que su efectividad en términos de costos sea una ayuda para el resto de la sociedad.

Los incentivos tributarios pueden tener diferentes formas de aplicación:

- Exoneraciones
- Incentivos a la inversión
- Zonas Especiales con tratamiento tributario favorecido
- Incentivos al empleo

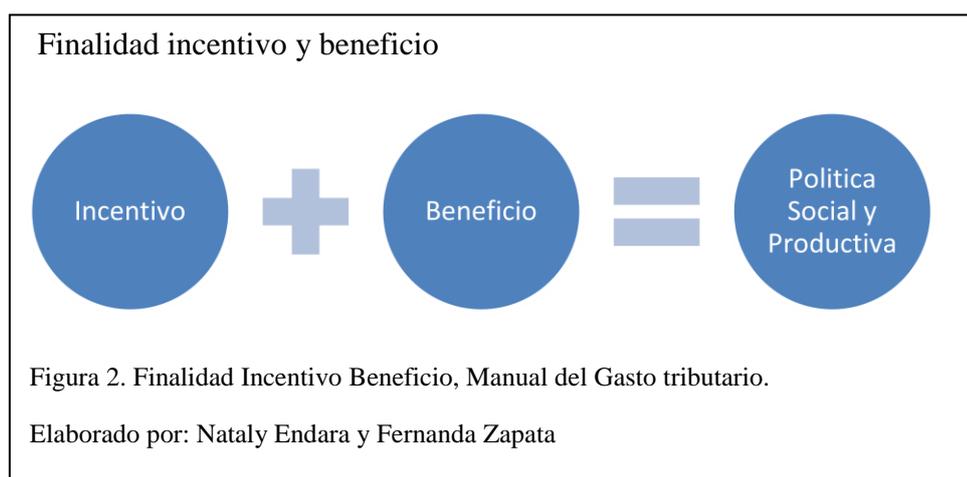
1.3.1. Beneficios tributarios

La legislación tributaria del Ecuador provee numerosas medidas de eliminación o reducción de la obligación tributaria de pago, con el fin de promover objetivos de interés público, equidad y justicia social, y eximir un trato más favorables a determinados contribuyentes, lo que genera una menor recaudación de impuestos para el Estado, ésta recaudación se la denomina como “gasto tributario”.

El gasto tributario es el monto global de impuestos que dejan de recaudarse como consecuencia de la disminución en la obligación tributaria del contribuyen, que pueden ser exenciones, deducciones y reducciones de tasas impositivas que se dan a determinados grupos o sectores y que, de acuerdo con el artículo 94 del Código

Orgánico de Planificación de Finanzas Públicas, constituirá un anexo de la proforma del Presupuesto General del Estado.

Los incentivos y los beneficios tributarios pueden tener una medida ambas finalidades como lo podemos observar en la siguiente figura:



En la tabla 1 se puede observar el valor en dólares y el porcentaje de los gastos tributarios generados por beneficios e incentivos donde el mayor porcentaje del gasto tributario es el que se destina a la política social y productiva en año 2011.

Tabla 1.
Gasto tributario por objetivo año 2011

Clasificación	Millones \$	% Gasto Tributario
Beneficio	1.187,40	29%
Incentivo	1.025,90	25%
Beneficio e Incentivo	1.892,60	46%
Gasto Tributario Total	4.105,90	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata, Manual del Gasto tributario pag.26

1.3.2. Estudio de los incentivos tributarios de acuerdo con el COPCI

Dentro de este capítulo es necesario tener claro la finalidad del COPCI. Este código fue creado y promulgado el 29 de diciembre de 2010 por la Asamblea Nacional mediante registro oficial suplemento 351, con la finalidad de fortalecer los

conocimientos de comerciantes para dinamizar y mejorar su línea de trabajo, es decir fomentar la productividad y la reactivación económica del país.

El Estado es el encargado de regular y coordinar los beneficios y de esta manera atraer mayor inversión en el sector laboral, así como también generar un plan integral para la innovación y el emprendimiento de la sociedad para transformar el patrón de la especialización de la economía ecuatoriana en base a una Matriz Productiva, ” se considerará actividades productivas al proceso mediante el cual la actividad humana transforma insumos en bienes y servicios ilícitos, socialmente necesarios y ambientalmente sustentables, incluyendo actividades comerciales y otras que generen valor agregado.” (Asamblea Nacional, 2010)

La transformación de la Matriz Productiva, permitirá contar con nuevos esquemas de generación, distribución y redistribución de la riqueza, dando una mayor atención a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (que para su estudio se les mencionara con las siguientes siglas “MIPYMES”).

1.2.2.1 Incentivos para la deducción del cálculo al Impuesto a la Renta

Los incentivos fiscales para el Impuesto a la Renta que se definen en el Código de la Producción son tres;

1. **Generales**, que son aquellos de aplicación para las inversiones que se ejecuten en cualquier parte del territorio nacional.

2. **Sectoriales y para el desarrollo regional equitativo**, creados para los sectores que contribuyan al cambio a la matriz energética, a la sustitución estratégica de importaciones, al fomento de las exportaciones, así como para el desarrollo rural de todo el país, y las zonas urbanas, exoneración total del impuesto a la renta por cinco años a las inversiones nuevas que se desarrollen en estos sectores.

3. **Para zonas deprimidas**, en estas zonas se priorizará la nueva inversión otorgándole un beneficio fiscal mediante la deducción adicional del 100% del costo de contratación de nuevos trabajadores, por cinco años.

Gran parte de los incentivos del COPCI son tributarios, lo cual ha generado reformas a la LORTI y a su reglamento, dentro de los incentivos “generales” se encuentra “La deducción para el cálculo del impuesto a la renta de la compensación adicional para el pago del salario digno” (Congreso Nacional, 2004), objeto de estudio, que analizaremos en el desarrollo del presente trabajo.

1.3.2.1. Salario digno

Se define al salario digno el valor que permita cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora así como la de su familia y poder contar con los medios necesarios para vivir decentemente. Se lo ha concebido en términos económicos como la remuneración que una familia necesita para consumir la canasta básica.

El valor del salario digno es determinado por el Ministerio de Relaciones Laborales que lo publica anualmente en base a la información proporcionada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC); la fórmula para determinar el valor es el costo de la canasta familiar dividido para el número de perceptores del hogar (1,6 personas).

En la siguiente tabla se puede observar los diferentes valores de salarios básicos unificados vs salarios dignos en diferentes años a partir del 2011 que han sido publicados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Tabla 2.
Salarios básicos unificados vs salarios dignos

AÑOS	2011	2012	2013
SALARIO BÁSICO UNIFICADO	264,00	292,00	318,00
SALARIO DIGNO	350,7	368,05	380,53

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata, acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales año 2011, 2012 y 2013

El COPCI, en su artículo 10 dispone que a los empleadores que “no hubieren pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, deberán calcular una compensación económica obligatoria adicional que será pagada como aporte para alcanzar el salario digno, únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario”(Asamblea Nacional, 2010), este valor deben liquidarlo hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y pagado hasta el 31 de marzo del año siguiente.

¿De qué manera obtenemos el salario digno?

Los componentes de ingreso del trabajador para establecer si se debe cancelar o no el salario digno son:

- Sueldo o salario mensual recibidos durante el año;
- Decimotercera remuneración, dividido para doce;
- Decimocuarta remuneración, dividido para doce;
- Fondos de Reserva dividido para doce;
- Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores, que obedezca a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- El monto de la participación del trabajador en las utilidades del empleador, dividida para doce;
- Beneficios adicionales en dinero pagados al trabajador en el año.
- Para el trabajador que no haya laborado el año completo, se deberá calcular de manera proporcional el tiempo de servicio en la empresa sobre los valores pagados, definiendo de esta manera si este alcanzo o no el salario digno.

Detallaremos de una manera comprensible el proceso para “el cálculo de la compensación del salario digno”, mediante un ejercicio práctico, donde se toma como referencia dos casos diferentes:

CASO 1: El señor XX1 trabaja para la empresa ABC, recibió en el año 2012 un sueldo de \$ 292.00

CASO 2: El señor XX2, también trabaja para la empresa ABC, pero en relación al Caso 1, el recibió un sueldo mayor al básico de \$ 294.45.

Tabla 3.
Cálculo para la compensación del salario digno

EMPRESA ABC AÑO 2012	XX1	XX2
Sueldo mensual	292,00	294,45
13 mo. Sueldo	24,33	24,54
14 to. Sueldo	24,33	24,54
Fondos de reserva	24,33	24,54
Comisiones variable	0,00	0,00
Pago de utilidades 2011	0,00	0,00
Beneficios por contratos colectivos	0,00	0,00
Total ingresos mensuales	364,99	368,07
Salario Digno mensual 2012	368,05	368,05
Compensación a pagar SD mensual	3,06	0,00
Compensación a pagar Salario Digno anual	36,72	0,00

Nota: Nataly Endara y Fernanda Zapata, Tomado del Art.10 COPCI

La empresa ABC le retribuirá al XX1 un monto adicional de 36.72, por no haber llegado la empresa a cumplir con el salario digno durante el año que realizó su labor y el XX2 no recibirá ninguna compensación adicional porque si alcanza el valor del salario digno.

Se informará la compensación del salario digno junto al reporte de participación de utilidades para la legalización en el Ministerio de Relaciones Laborales en los plazos establecidos por las entidades de control.

El incumplimiento de esta normativa genera una sanción pecuniaria, la cual es sancionada económicamente con el 25% correspondiente al monto de la compensación económica que la empresa no realizó al trabajador.

1.3.2.2.Tratamiento tributario en la compensación del salario digno

El valor que se genere por la compensación no pagada para alcanzar el salario digno será un gasto deducible del Impuesto a la Renta para el empleador y solo se pagará si el año fiscal se cierra con utilidad neta.

La utilidad neta es aquella que resulta de restar la utilidad contable menos los siguientes rubros:

- La participación de utilidades a trabajadores, en los montos que consten en la casilla 801 del formulario 101 y 102 de la declaración del Impuesto a la Renta;
- El Impuesto a la Renta causado que conste en la casilla 839 del formulario 101 y 102 de la declaración de impuesto a la renta; o, el anticipo de impuesto a la renta que conste en la casilla 841 de las mismas declaraciones, la que resulte mayor; y,
- La reserva legal en un monto equivalente al 5% o al 10% de la utilidad del ejercicio luego de la participación a trabajadores e Impuesto a la Renta, hasta alcanzar el 25% o 50% del capital social, tratándose de sociedades de responsabilidad limitada o sociedades anónimas, respectivamente.(Asamblea Nacional, 2014, pág. 5)

El valor a pagar generado por la compensación del salario digno se debe aplicar como un gasto deducible en la conciliación tributaria para determinar el valor a pagar del impuesto, si las utilidades del ejercicio no logran cubrir la compensación del salario digno esta se “repartirá entre dichos trabajadores, de manera proporcional a la diferencia existente entre los componentes para el cálculo del salario digno y el salario digno”, para esto se debe aplicar la siguiente fórmula:

Tabla 4.
Fórmula para determinar el valor a pagar del salario digno a los trabajadores

Compensación económica por trabajador para alcanzar el Salario Digno	X	Utilidad Neta del Ejercicio 201X
Monto Total necesario para cubrir el Salario Digno de todos los trabajadores		

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata, fórmula para el cálculo del salario digno emitido por el gobierno.

Los incentivos que se establecen en el COPCI son con la finalidad de buscar un nuevo modelo de desarrollo para el país, fomentar la producción y generar empleo de calidad que supere las remuneraciones básicas y suponga una capacitación permanente de los trabajadores, por lo tanto esto permitirá alcanzar de forma sostenida y permanente tasas de crecimiento económico. Según los analistas el COPCI presenta “grandes avances en cuanto al reconocimiento de la empresa privada como elemento significativo para el desarrollo económico y social. Se refuerza la protección a futuros inversionistas, con lo que podría recuperarse la confianza en ellos.”(Legarda, 2011, pág. 6)

1.3.3. Estudio de los incentivos tributarios con la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno

Antes de la promulgación del COPCI en el año 2010, ya existían más de 150 incentivos contemplados en la LORTI; dentro de esta ley se contempla el incentivo tributario que consiste en la deducción del 150% adicional sobre la remuneración y beneficios sociales que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, y que será tomado para nuestra investigación.

A continuación se mencionará aspectos relacionados con el incentivo de personal con discapacidad:

Inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador

El concepto de discapacitado que maneja el Consejo Nacional de Discapacidades (que de aquí en adelante para el análisis de la investigación se lo mencionara con las siglas CONADIS), es:

Es resultado de un análisis Notas: un equipo de profesionales, conformado por un médico, un psicólogo y un trabajador social, que evalúa y diagnostica en una persona los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que se presentan por secuelas irreversibles de enfermedades genéticas, congénitas o adquiridas, y cuyas consecuencias limitan o restringen en esa persona las actividades consideradas normales para su edad, sexo, formación, cultura u otros. Se determina tipo, grado y porcentaje de discapacidad, se orienta una rehabilitación integral y se relaciona a la persona con los derechos y beneficios vigentes en el país, para equiparar sus oportunidades a fin de lograr su máximo desarrollo y elevar la calidad de vida de la persona evaluada y calificada. La calificación identifica y certifica los elementos que permiten acceder a la "condición legal de persona con discapacidad", a fin de garantizar al usuario de este servicio el amparo de la ley y normativas sobre discapacidades vigentes en el país". (Dirección de Discapacidades, 2014)

Las personas con discapacidad que ingresen a trabajar deben mantener un contrato laboral que debe estar inscrito en la Inspección de trabajo, para lo cual es indispensable que el trabajador con discapacidad impedida demuestre su condición mediante el carné expedido por el CONADIS.

Carné emitido por el CONADIS



Quito, 06 de Noviembre 2014

CARTA DE AUTORIZACION

Yo, José Hernan Chiguano Toapanta, con número de cédula 171177061-8, autorizo a las señoritas NATALY EVELIN ENDARA CAISAGUANO con CI172102760-3 y VERÓNICA FERNANDA ZAPATA GUAMÁN con CI 171562164-3, utilicen mi carnet del CONADIS para fines académicos como parte del tema de tesis **Percepción de los efectos económicos-financieros-sociales de los incentivos tributarios: en la contratación de personal con discapacidad y la deducción para el cálculo del Impuesto a la Renta de la compensación adicional para el pago del salario digno, en el sector de seguridad privada en el periodo 2012-2013 en el Distrito Metropolitano de Quito**, de la Universidad Politécnica Salesiana.

Sin otro particular, suscribo con un cordial saludo.

Atentamente,


José Hernan Chiguano Toapanta
CI.171177061-8

Figura 3. Carné emitido por el CONADIS,

Elaborado por: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Según lo establece el numeral 33 del artículo 42 del Código de Trabajo menciona que el empleador que no cumpla con la disposición emitida por el gobierno de contratar el mínimo requerido de personal con discapacidad, será sancionado con una multa equivalente a diez remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS, que apoya a las medidas de fomento laboral y los programas especiales para personas con discapacidad, dentro del marco legal vigente, las cuales respaldan a que se incluya en las filas laborales a personas que presentan cualquier tipo de discapacidad.

El proyecto de Inserción Laboral para personas con discapacidad se realizó “Con la participación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) FOMIN y USAID, el Proyecto contribuye al desarrollo incluyente de la población ecuatoriana con discapacidad, con el propósito de reducir los niveles de desempleo a nivel de las provincias de Los Ríos, Esmeraldas, El Oro, Guayas, Pichincha y Napo” Existe “el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural. (Discapacidades Ecuador, 2009)

Las normas dentro del Reglamento de la Ley General de la persona con discapacidad, han sido complementadas por diversos dispositivos, que regulan, sobre todo en el ámbito tributario, donde se establece para la declaración del Impuesto a la Renta, que existirá la deducción como gasto, un porcentaje adicional al de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores discapacitados, y que el porcentaje sería establecido por Decreto Supremo.

1.3.3.1. Objetivos de la contratación del personal con la presencia de alguna discapacidad

- Mejorar los perfiles laborales de las personas con discapacidad a través de Capacitación Ocupacional
- Apoyar la inserción laboral por medio de las oficinas provinciales del Servicio de Integración Laboral (SIL)
- Fomentar la creación de Microempresas de personas con discapacidad física, y realizar difusión en medios de comunicación (Discapacidades Ecuador, 2009)

Para determinar el porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio económico:

- Se determinará el número de trabajadores que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia, bajo cualquier modalidad de contratación, y se sumará los resultados mensuales.
- El porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, se aplicará sobre la remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada trabajador discapacitado. Para estos efectos, se entiende por inicio o reinicio de actividades cualquier acto que implique la generación de ingresos gravados o exonerados, o la adquisición de bienes y/o servicios deducibles para efecto del Impuesto a la Renta.
- La deducción adicional procederá siempre que la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio. Es decir, hasta marzo del año siguiente.

1.3.4. Reforma nueva Ley de Discapacidades 2013

Para el año 2013 se emitió la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Discapacidades, en el cual contiene derechos establecidos a favor de las personas con discapacidad, la forma de hacerlos efectivos y los ministerios reguladores de las políticas gubernamentales en asuntos de salud, educación, trabajo e inclusión social.

Dentro de esta ley se hace notoria las disposiciones reformativas al Reglamento para la Aplicación de la LORTI, donde se sustituye el número 10 del Art. 46:

Se restará el pago a empleados contratados con discapacidad o sus sustitutos, multiplicando por el 150% el valor de las remuneraciones y beneficios sociales pagados a éstos y sobre los cuales se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando corresponda, siempre y cuando no hayan sido contratados para cubrir el porcentaje legal mínimo de personal con discapacidad. Este beneficio será

aplicable para el caso de trabajadores con discapacidad existente y nueva, durante el tiempo que dure la relación laboral.

La liquidación de este beneficio se realizará en el año fiscal siguiente a aquel en que se incurra en dichos pagos, según la Resolución que para el efecto expida el Servicio de Rentas Internas. Dicho beneficio procederá exclusivamente sobre aquellos meses en que se cumplieron las condiciones para su aplicación.

En el caso de trabajadores nuevos y que sean personas con discapacidad, sustitutos o trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad, y que se encuentren bajo su cuidado, el empleador podrá hacer uso únicamente del beneficio establecido en el primer inciso de este numeral. (Asamblea Nacional, 2013)

Tabla 5.

Cuadro comparativo entre la deducción según Ley de Régimen Tributario Interno y su modificación con la Ley Reformatoria de Discapacidades

Ejercicio Fiscal	2012	2013
Cálculo para personal discapacitado		
Total empleados al 31 de diciembre 2013:	100	100
% Mínimo requerido Art. 49 LOD:	4%	4%
Personal discapacitado requerido:	4	4
Personal discapacitado 31 de Diciembre 2013:	5	5
Diferencia excedente (+)	5	1
Cálculo de la deducción especial		
Base para la deducción (gastos generados en el año por personal con discapacidad)	24.786,00	4.957,20
Total por deducción especial (150%)	37.179,00	7.435,80

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata, tomado Art. 46 LORTI y Art. 49 LOD.

1.4. Aplicación de incentivos tributarios en las empresas

La organización es un elemento importante para la eficiencia y competitividad, especialmente en un entorno donde los movimientos productivos, económicos y sociales, dan pasos agigantados. Para un desarrollo sustentable las

empresas requieren de tres recursos básicos como son: recursos económicos, físicos y humanos, para alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados.

Es evidente que para el desarrollo de las empresas ya sean públicas o privadas el factor humano es indispensable, ya que conforma un grupo de personas que entregan su trabajo, talento, creatividad para el logro de los objetivos, ellos son los agentes pensantes, capaces de observar y proponer mejoras a los procesos. (González, 2003, pág. 13)

El plan de los incentivos en las empresas del sector de seguridad privada o en otras empresas pueden funcionar exitosamente o puede de otra manera fracasar (objeto de análisis de la presente investigación), los beneficios que las empresas pueden obtener a simple vista pueden llegar a ser bueno, sin embargo no muchos opinan lo mismo, pero lo que busca el Estado es tener una equidad de recursos económicos.

Los incentivos tributarios son un mecanismo jurídico económico idóneo de planeación fiscal creado por el Estado, para que las empresas optimicen sus ingresos y mejoren su rentabilidad, a través de beneficios impositivos, siempre condicionados a una mejora de la productividad y de la inversión. (Pontón, 2011, pág. 99)

Considerando que el plan de incentivos ha arrojado buenos resultados en los últimos periodos según el SRI, las empresas podrían adoptar estas leyes y normas tomando en cuenta que esta aplicación de incentivos se convierte en un factor económico influyente en el país.

Es un cambio enorme para el país, pero que poco a poco las pequeñas, medianas y grandes empresas se irán adaptando, puesto que el desconocimiento del código y la ley puede ser una desventaja, ya que se ignoran los beneficios que ofrecen, en otro punto también la empresa puede conocer la ley pero no la cumple, y esto puede llevar a multas y sanciones según lo establezca el Fisco.

CAPÍTULO 2

EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Antecedentes

La seguridad, desde el principio de los tiempos, ha sido una de las principales preocupaciones de la humanidad, Abraham Maslow en su pirámide de las necesidades humanas nombra en un segundo lugar a la seguridad, dando a conocer que necesitamos sentirnos seguros y protegidos.

Reseña histórica

La seguridad para el ser humano en la pre-historia fue una necesidad primordial para poder sobrevivir a pesar de los pocos recursos que tenían, solo utilizaban lanzas y piedras para acechar a sus depredadores.

En otras épocas ya más civilizadas de la historia, tenemos a la Muralla China, como reflejo de lo importante que era la protección, esta creación fue realizada en el año 400 a.C., y sirvió para salvaguardar al Imperio de los ataques de Mongolia y Manchuria, la gran Muralla sirvió de pared contra los invasores y también para fortificar su defensa hacía otros imperios

En la Edad Media, (Europa 476 d.C), se presentaron grandes cambios con el desarrollo del feudalismo, que consistían en una unidad económica de autoconsumo, que contaba con los recursos naturales, materiales y mano de obra gratis por parte de los siervos, durante esta época las guerras eran más comunes entre feudos, las armas usadas para la defensa fueron la espada y el escudo, también utilizaban la catapulta que arrojaba piedras desde el castillo hasta unos 100 kilómetros hacia sus atacantes.

El estado de guerra que se vivió en esa época, generó que la seguridad se convirtiera en un asunto semi-militar, utilizando armamento, defensas físicas y torturas salvajes. Se limitó a leyes rudimentarias, principalmente confiada a

vigilantes nocturnos, muros altos, puentes elevadizos y fosos de agua, las personas comenzaron a tener técnicas personales de defensa, es así que la seguridad fue confiada a milicias privadas, a grupos de familias y su técnica en el manejo de armas.

Al pasar el tiempo, la seguridad privada fue tomando fuerza ya que se surgieron grandes cambios en aspectos tecnológicos, sociales, gubernamentales, y económicos, con estos cambios también incremento la delincuencia, que inicialmente robaban para sobrevivir, pero con la revolución industrial, cuando el petróleo fue ganando terreno e interés económico, los crímenes y delincuencia ya se enfocaban en la sustracción fácil del dinero y beneficiarse de lo ajeno.

Es así que se empezó a crear vigilantes para la seguridad, en España existían dos figuras reconocidas que desempeñaban funciones de protección y vigilancia: los Vigilantes Jurados y los Guardias de Seguridad. Pero la aparición de la Ley 23 en 1992 y el desarrollo del Reglamento de Seguridad Privada publicado en el Boletín Oficial del Estado del 10 de Enero de 1995, acabó con estas denominaciones implantando finalmente la que actualmente se halla en vigor: Vigilante de Seguridad. En la actualidad se los conoce popularmente como Guardias de Seguridad, sin embargo la forma correcta de referirse a estos profesionales es Vigilante de Seguridad, que es contratado por medio de una empresa con fines de lucro para el resguardo privado de personas y bienes. (Enepro S.L, 2009)

El sector de seguridad privada tuvo sus inicios en los años setenta, con la empresa Wackenhut, que se implantó en nuestro país por oficiales del ejército ecuatoriano, para establecer la prestación de este tipo de servicio. La presencia de empresas petroleras en el país despertó la idea de crear una seguridad privada para salvaguardar la integridad y bienes de estas empresas.

Con el petróleo se dio un crecimiento económico para la mayoría de las empresas, y la seguridad ya no era solo asunto para la Policía Nacional, si no que se empezó a trabajar conjuntamente con las empresas de seguridad privada, que

ayudaban con el resguardo y la confianza de las empresas y personas que solicitan sus servicios.

En Mayo del 2002 se fusiona las empresas Wackenhut y Group 4 Falck Securicor, es así que nace la compañía G4S, que en la actualidad lidera los servicios de seguridad privada siendo su casa matriz en Londres. Dentro del territorio ecuatoriano G4S es una de las empresas más importantes dentro de este sector y emplea a más de 6.000 personas, convirtiéndola en la Compañía de Seguridad más grande del país.

2.1.2. Objetivos

En el Distrito Metropolitano de Quito, las distintas empresas de seguridad privada prestan sus servicios con el objetivo de salvaguardar los bienes e intereses de empresas o personas que contraten sus servicios con fines de lucro.

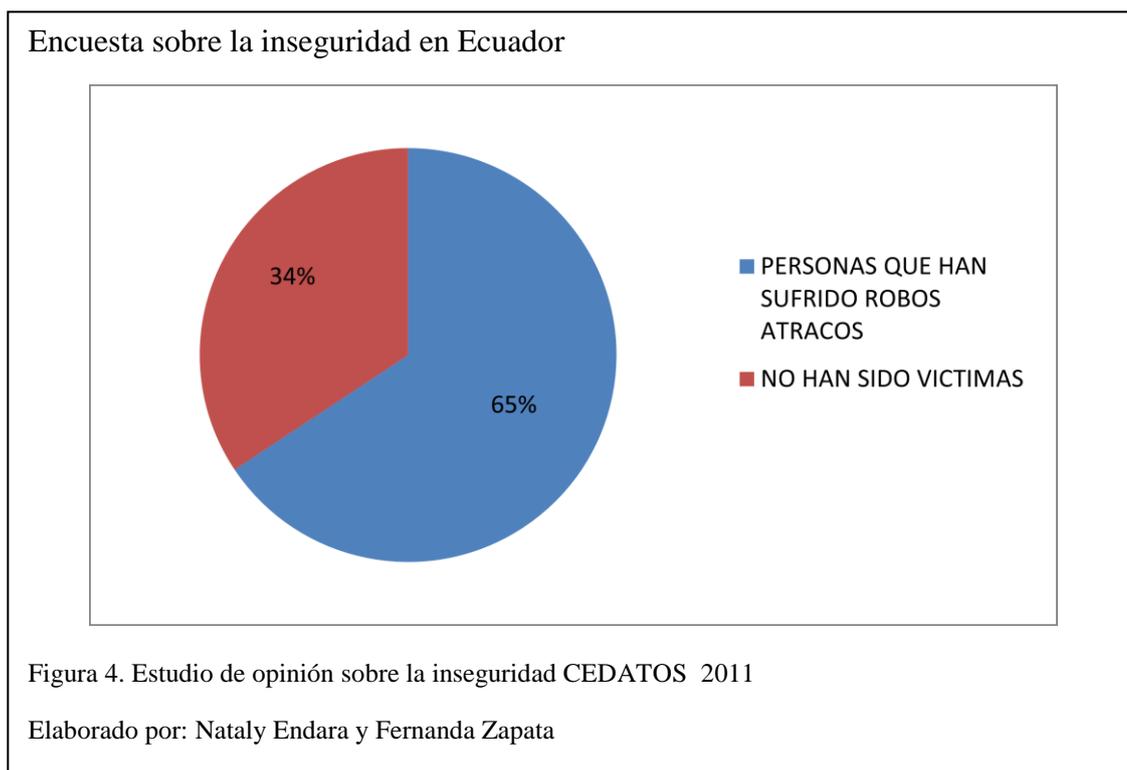
Las empresas de seguridad privada deben estar relacionadas a las actividades de vigilancia y seguridad a favor de personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores, deben estar legalmente reconocidas, se entiende por prestación de dichos servicios la que sea proporcionada dentro del marco de libre competencia y concurrencia, a cambio de una remuneración, conforme lo determina la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada en su capítulo 1 Artículo 2.

La seguridad privada es complementaria a la labor del Estado en proteger y cuidar a la ciudadanía, porque en ciertas ocasiones la seguridad pública no garantiza los niveles de seguridad que demanda la población, esto se manifiesta por el incremento de robos, asaltos y secuestros exprés, que acechan a la ciudad de Quito, por tal motivo las personas jurídicas y naturales demandan los servicios de seguridad privada.

2.1.3. Importancia

En Ecuador la seguridad privada tiene mayor auge en las ciudades de Quito y Guayaquil, donde existe mayor desarrollo económico originado por el crecimiento comercial e industrial y por lo tanto los empresarios demandan los distintos servicios de las empresas de seguridad.

Según una encuesta realizada por el Centro de Estudios y Datos (CEDATOS), la población ecuatoriana no se siente segura, porque consideran que el incremento de la delincuencia en nuestro país aumenta con el pasar del tiempo, el 65% de los encuestados ha sido víctima de un hecho delictivo como se puede ver en el siguiente gráfico.

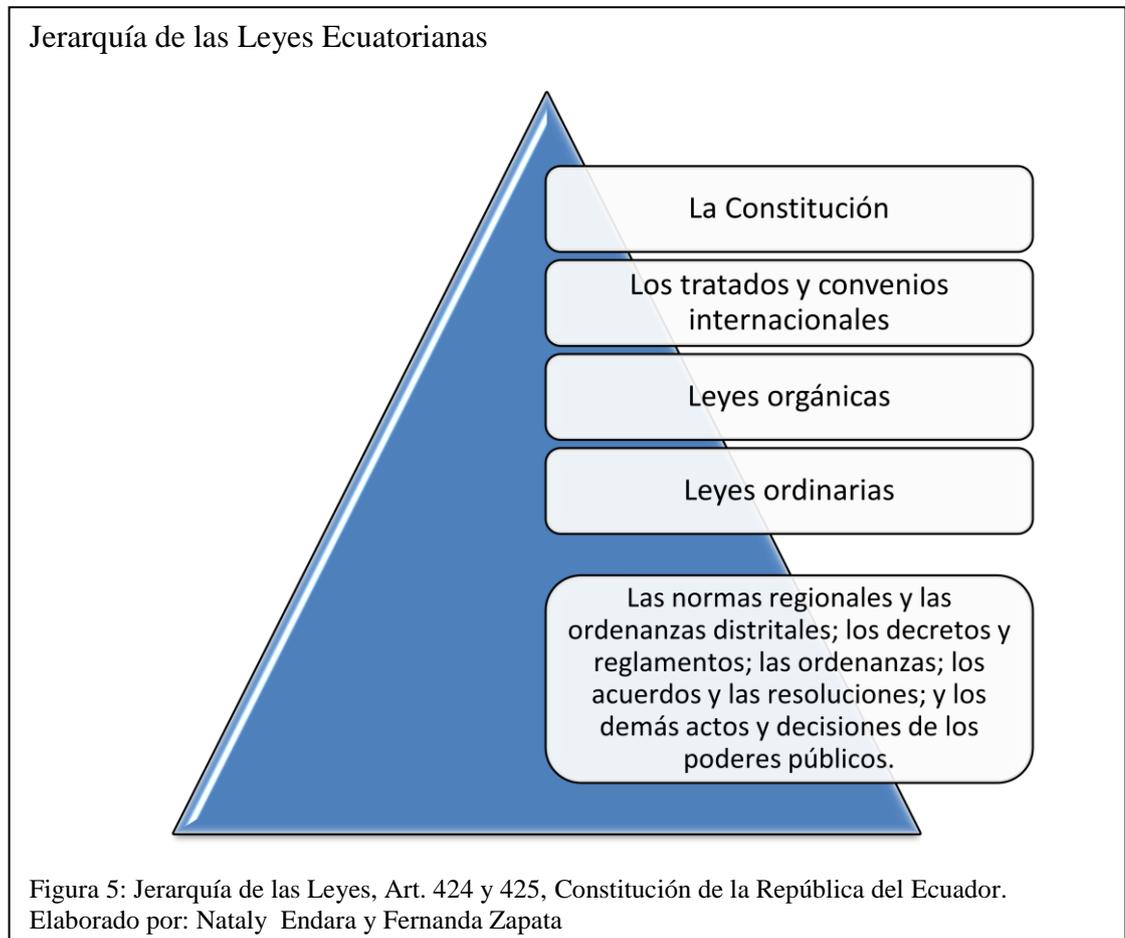


Es así que la mayoría de las personas naturales y jurídicas dan una gran importancia a los servicios prestados de vigilancia, resguardo y seguridad personal, ya que estos servicios les permiten a las compañías estar preparados ante emergencias delitos contra la propiedad privada y tener seguridad de que sus bienes están protegidos.

2.1.4. Características

De acuerdo a lo que establecen las diferentes leyes para poder prestar los servicios y ejercer las actividades de seguridad privadas, las empresas deben reunir requisitos específicos siendo la Constitución de la República del Ecuador la norma suprema que prevalece sobre cualquier otra de ordenamiento jurídico, basada en la

pirámide del jurista Hans Kelsen (1881-1973), a continuación explicaremos lo expuesto gráficamente.



2.1.4.1. Ley de Seguridad Privada

Las empresas de este sector deben regirse bajo la Ley de Seguridad Privada que fue aprobada y publicada en el Registro Oficial No. 130 del 22 julio 2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 de la Constitución Política de la República del Ecuador, el 14 de Julio del 2003, donde se considera la regulación y control de las compañías de seguridad privada, la orientación de los servicios de seguridad en la disminución de las amenazas a la vida, a la propiedad y a la integridad de las personas.

2.1.4.2. Ley de Compañías

Toda empresa domiciliada en el Ecuador, que mantenga una actividad económica y se encuentre legalmente constituida debe regirse bajo el marco jurídico de la Ley de Compañías, esta ley se expidió del 5 de Noviembre de 1999, por el Congreso Nacional con el propósito de regular las actividades empresariales en el Ecuador. El ente encargado de supervisar y controlar que se cumpla las disposiciones emitidas en esta ley es la Superintendencia de Compañías (esta institución también registra a las empresas que funciona legalmente en nuestro país).

Las empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y seguridad privada, tendrán únicamente la denominación de Compañías de Responsabilidad Limitada, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, en el artículo 7 del capítulo 1 que refiere a la constitución de estas empresas:

La compañía de responsabilidad limitada es la que se contrae entre dos o más personas, que solamente responden por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones individuales y hacen el comercio bajo una razón social o denominación objetiva, a la que se añadirán, en todo caso, las palabras "Compañía Limitada" o su correspondiente abreviatura. Si se utilizaré una denominación objetiva será una que no pueda confundirse con la de una compañía preexistente. Los términos comunes y los que sirven para determinar una clase de empresa, como "comercial", "industrial", "agrícola", "constructora", etc.,..."(Congreso Nacional, 1999, pág. 9).

2.1.4.3. Código de Trabajo de Ecuador

El Código de Trabajo fue expedido el 16 de diciembre 2005, por el Congreso Nacional, con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores en las diversas modalidades y condiciones de trabajo, adicionalmente también manifiesta la equidad en el artículo 42 numeral 33 determina lo siguiente:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. (Congreso Nacional, 2005, pág. 20)

El sector de seguridad privada como actividad que genera empleo está sujeta a las disposiciones de éste código, según lo especifica la Ley de Vigilancia en el Capítulo II, Art. 13, los entes encargados de regular y controlar el cumplimiento de este código son el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Para ser contratados y formar parte de las empresas de seguridad privada en la prestación de servicios de vigilancia, monitoreo e investigación, los aspirantes mínimo deben contar con los siguientes requerimientos:

- El personal de guardias debe haber cumplido con el Servicios Militar obligatorio y ser bachiller de la República.
- Pueden ser ex – miembros de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional.
- Personal civil que haya recibido instrucción militar.

El armamento con el que se equipan las empresas de seguridad privada debe estar autorizado y obligatoriamente también debe registrar las características de las armas de fuego en las entidades que supervisan este sector que son, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, el Ministerio del Interior, y la Comandancia General de la Policía. La dotación del armamento se autorizará de acuerdo a la capacidad de cobertura de la empresa, según lo establece la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada en su capítulo III, Art. 14.

Adicionalmente a estas leyes y códigos las empresas de seguridad privada, deben estar inscritas en el Registro Mercantil, y deben contar con el permiso de Operación Anual, que es otorgado por el Ministerio del Interior, este permiso habilita a las empresas de seguridad privada, legalmente constituidas, ejercer los servicios de seguridad. “El permiso de funcionamiento tiene vigencia hasta el 31 de Diciembre del año del permiso adquirido”.(Ministerio de Interior, 2012, pág. web)

Las empresas capacitadas para prestar estos servicios, son las que están habilitadas por el Ministerios de Gobierno, Policía Nacional y las Fuerzas Armadas, y deben cumplir con una serie de requisitos determinados por estas organizaciones estableciendo un marco de gestión para la planificación de guardianía y toma de decisiones necesarias para conocer y satisfacer los requisitos de los clientes, mediante procesos de reclutamiento, selección, aseguramiento de la confiabilidad y competencia laboral, así como de supervisión efectiva.

La Constitución de la República del Ecuador, también ampara la seguridad de los ciudadanos en los siguientes artículos:

Art. 3. Numeral 8 señala como obligación del Estado “Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”. **El Art. 27** de la Constitución establece que la educación procurará el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar; en los **Arts. 39 y 329** se garantizan a los ciudadanos su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, impulsando la formación, capacitación y especialización, para mejorar el acceso y la calidad del empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. **En el Art. 66** garantiza a los seres humanos “una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, así como la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos”.

2.1.5. Tipos de servicios que prestan las empresas de seguridad privada

El sector de seguridad privada se encuentra clasificado dentro de la estructura del CIU4 (Clasificador Internacional Industrial Único), que enmarca los códigos de las actividades de servicios Administrativos de Apoyo y donde se pueden identificar a las diferentes actividades y servicios que se derivan de este sector.

Tabla 6.
Clasificador Internacional Industrial Único por sectores

CÓDIGO CIU4.0	DESCRIPCIÓN CIU4.0
N	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.
N80	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD E INVESTIGACIÓN.
N801	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA.
N8010	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA.
N8010.0	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA.
N8010.01	Servicios de vehículos blindados.
N8010.02	Servicios de escolta (guardaespaldas).
N8010.03	Servicios de detector de mentiras (polígrafo).
N8010.04	Servicios de huellas dactilares.
N8010.05	Servicios de guardias de seguridad.
N8010.06	Servicio de seguridad de transporte de valores
N8010.09	Otras actividades de seguridad privada.

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata, Dirección de Investigación y Estudios Superintendencia de Compañías.

2.1.5.1. Servicios de vehículos blindados

El servicios de vehículos blindados comprende un conjunto de barreras física que brinda cobertura y protección a clientes al momento que necesiten trasladarse de un lugar a otro, la estructura del vehículo evita que amenazas con armas de fuego pongan en riesgo la vida de la personas que ocupa el servicio y permite tener un tiempo de reacción para poder salvaguardar al cliente.

2.1.5.2 Servicios de escolta

A este servicio también se lo conoce como vigilancia física, y se divide en tres formas de proteger y salvaguardar los bienes de personas y empresas que contraten estos servicios:

- Vigilancia fija: se presta a través de un puesto de seguridad fijo o por cualquier otro medio similar, para brindar protección permanente a las personas naturales y jurídicas, bienes muebles o inmuebles y valores en lugar o área determinada.
- Vigilancia móvil: se presta a través de puestos de seguridad móvil o guardias para brindar protección a personas, bienes y valores en sus desplazamientos.
- Investigación privada: es la indagación del estado y situación de guardias naturales y jurídicas, y bienes, con estricta sujeción a lo previsto en la Constitución de la República. (Arias, 2009, pág. 156).

2.1.5.3 Servicios de detector de mentiras (polígrafo)

Este servicio consiste en brindar al cliente un método fiable para conocer la verdad sobre hechos concretos relacionados con el pasado y presente de una persona, el polígrafo mide cuatro parámetros fisiológicos básicos, como son la presión sanguínea, resistencia eléctrica de la piel, frecuencia cardiaca y profundidad de la respiración, este proceso lo logra a través de sensores que son colocados en el cuerpo de la persona al momento de realizarle las preguntas de acuerdo al caso que se esté investigando.

Generalmente las empresas utilizan este servicio para las siguientes averiguaciones:

- Para selección de personal
- Confirmar infidelidades

- Localización de evidencia oculta
- Confirmación de declaraciones
- Acusaciones de Robos

2.1.5.4 Servicios de huellas dactilares

Este servicio es muy poco conocido en el Ecuador, generalmente se lo utiliza para identificar posibles sospechosos en una escena de robo, asesinato o atentados a través de las huellas dactilares que dejen en la escena del crimen.

Las huellas dactilares se originan por relieves de la piel que a su vez pueden formar patrones como lazos, arcos y espirales que son diferentes en cada personas, para identificar las huellas dactilares a ser investigadas se realiza un estudio comparativo entre las impresiones digitales de algún sospechosos contra las huellas dejadas involuntariamente en el lugar del hecho, este proceso de identificación también lo realiza la policía consiguiendo resoluciones concluyentes de casos judiciales donde se pudo comprobar la presencia de un sujeto en la escena del delito.

2.1.5.5 Servicios de guardias de seguridad

Este servicios consiste en proteger una empresas o propiedad, físicamente con el guardia de seguridad privada asignado a cada caso, el cual debe estar alerta en todo momento detectando de inmediato cualquier actividad de peligro que pueda surgir en perjuicio hacia el cliente.

2.1.5.6 Servicio de seguridad de transporte de valores

El servicio consiste en transportar personas , dineros y valores según la necesidad de la empresas, con tiempos de espera en todo el recorrido de la custodia; cuya carrocería debe estar acondicionada con materiales que deben garantizas la máxima protección y seguridad contra el efecto de la acción de algún atentado de robo o secuestro con armas letales, permitiendo establecer un seguimiento logístico adecuado de las necesidades de la prestación del servicio dependiendo de la ruta, así como enviar la información en tiempo real.

La custodia de dinero y valores es la logística de billetes, monedas, cheques bancarios, obras de arte, joyas, documentos importantes y monedas extranjeras; adoptando las mejores medidas de seguridad y custodiando los valores desde la recepción hasta la entrega.

2.1.5.7 Otras actividades de seguridad privada

Seguridad electrónica

Este tipo de servicios se presta a través de transmisión de datos y asistencia armada con el envío de señales por dispositivos, que son codificadas por la central de alarmas y visualizada en las pantallas de computadoras de cada empresa, con el propósito de monitorear y verificar inmediatamente algún evento inusual, dando aviso al personal de asistencia armada, para que actúen según lo establecido en cada empresa. (Seawolf, 2010, pág. 28)

Alarmas residenciales

El servicio de alarma contra robos residenciales ofrece una mayor tranquilidad al momento de salir del domicilio o negocio, este servicio consiste en una sirena electrónica que alerta por medio de un dispositivo de detección de movimiento, apertura de puertas o rupturas de vidrios a la central de alarma de la compañía de seguridad para que puedan actuar según lo establecido por cada empresa de este sector.

2.3. Aportes económicos del sector de seguridad privada en el Ecuador

Los aportes económicos de las empresas son los resultados positivos de las actividades o servicios que prestan a la sociedad, sirven para promover y mantener el bienestar económico y social de sus habitantes, contribuyendo un valor en la economía de un estado en relación al Producto Interno Bruto, (que más adelante se lo reconocerá con las siglas PIB), del país y al empleo, generando un beneficio al Estado.

El concepto de crecimiento económico se refiere al incremento porcentual del producto bruto interno de una economía en un período de tiempo. Los valores suelen estar expresados en términos per cápita y en términos reales para tener en cuenta los efectos de las variaciones en los niveles de precios, es decir, deflactando el PIB. El crecimiento es una medida del bienestar de la población de un país o región económica y del éxito de las políticas económicas. (Blancutt, 2000, pág. 47).

El PIB, nace de la necesidad de obtener datos para estimar el desempeño de la economía y tomar medidas concretas ante los problemas que se planteaban en las crisis. En 1934 durante la Gran Depresión que se originó en los Estados Unidos, Simón Kuznets, “el padre del PIB”, presentó un reporte de ingresos y gastos de la economía, 1929-32, por este trabajo de investigación, que significó un aporte para la macroeconomía, Kuznets obtuvo el Premio Nobel de la Economía en 1971. ”El Producto Interno Bruto es un indicador económico para la estimación de la capacidad productiva de la economía de un país, porque representa el valor monetario total de la producción corriente de bienes y servicios de un país en un periodo determinado, que generalmente es de un año”.(McEachem, 2003, pág. 125).

De acuerdo a datos del INEC, el sector de seguridad privada genera fuentes de empleo a veinte y dos mil seiscientos veintidós personas, esto se debe a que el sector tiene un fuerte impulso por la necesidad de protegerse de la violencia y delincuencia que acecha al país.

“El pleno empleo es la población activa productiva que se encuentra trabajando y percibiendo beneficios económicos que incluye seguridad social, vacaciones, décimo tercero y décimo cuarto sueldo, utilidades, a esta población se la llama ocupados plenos.”(Gómez Garcia, 2003, pág. 84)

OCUPADOS PLENOS: La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no

realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones)(Instituto Nacional de Censos y Estadísticas, 2013).

Según datos del INEC, la actividad de servicios de seguridad privada captan el 24 % de la fuerza de trabajo de la división CIIU 4.0, por actividad económica durante los últimos años a partir del 2010, y esto demuestra que estas empresas son fuentes de ocupación dentro de su división de servicios en el país.

Tabla 7.
Personal ocupado según divisiones CIIU 4.0 por actividad económica

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERSONAL OCUPADO	2011	PERSONAL OCUPADO	2012	PERSONAL OCUPADO	2013
ACTIVIDAD DE SEGURIDAD PRIVADA	23.501	24%	24.772	24%	29025	25%
TOTAL CIIU	99.400	100%	102.981	100%	109325	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata.

Otro de los principales aportes económicos importantes, es el generado por el pago de impuestos con relación al PIB, los ingresos del Gobierno Central crecieron de 14.8% a 17.10% a partir del año 1993, este incremento surge por la gestión de cobranza y las nueva reformas tributarias a partir del año 1999 hasta la actualidad. Dentro de los impuestos directos más importantes y favorables para los ingresos del país está el Impuesto a la Renta Causado.

2.4. Factores económicos-financieros y sociales que influyen en la aplicación de incentivos tributarios en las empresas de seguridad privada

Para poder evaluar la incidencia en la aplicación de los incentivos, en la contratación de personas con discapacidad en la deducción del impuesto a la renta y la compensación adicional para el pago del salario digno, se tomaron en cuenta los factores en el aspecto económico-financiero y laboral para nuestra investigación.

- El factor económico: Se relaciona con el ahorro producido por la deducción generada en la aplicación de los incentivos tributarios, al momento de calcular el Impuesto a la Renta causado.
- Factor financiero: Se relaciona directamente con la toma de decisiones sobre el valor del ahorro producido, al momento de aplicar el incentivo; la toma de decisión puede ser: reinvertir, comprar activos, pagar prestamos, entre otros.
- Factores sociales: Es el que genera fuentes de empleo promoviendo la inserción laboral y garantizando la estabilidad económica del trabajador.

2.5. Empresas de seguridad privada existentes en el Distrito Metropolitano de Quito, según la Superintendencia de Compañías

La Superintendencia de Compañías del Ecuador es la institución que controla, vigila y promueve el mercado de valores y el sector societario mediante sistemas de regulación y servicios, con el fin de contribuir al desarrollo confiable y transparente de la actividad empresarial para el adecuado cumplimiento de los requerimientos establecidos en leyes y reglamentos de nuestro país.

Las empresas que se encuentran autorizadas y legalmente constituidas por la Superintendencia de Compañías y el Ministerio del Interior para operar y prestar los servicios de seguridad privadas en el Distrito Metropolitano de Quito son 369 compañías.

2.6. Características principales e importantes en la aplicación de incentivos tributarios en el sector de seguridad privada

Los incentivos tributarios son medidas legales que consisten en la exoneración o la disminución del pago de impuestos con la finalidad de promover objetivos de política pública fiscal tales como la producción nacional, generación de empleo estable, contención de precios finales, etc. Estos incentivos producen menos recaudación de impuestos para el estado ecuatoriano y son denominados “gastos tributarios”.

También se suele llamar al Gasto Tributario “renuncia tributaria” puesto que el Presupuesto del Estado se ve disminuido parcialmente al no poder aplicar un régimen impositivo general en función de atender a un objetivo superior de política económica o social. Son las transferencias que el Estado realiza a determinados grupos o sectores pero en lugar de concretarlas por medio del gasto presupuestario, lo hace mediante una disminución en la obligación tributaria del contribuyente, es decir, a través de exenciones tributarias, deducciones especiales y reducciones en las tasas impositivas así como, diferimientos de impuestos.(Servicio de Rentas Internas, 2008, pág. 65).

Los incentivos tributarios aplicados al sector de seguridad privada para nuestra investigación son la contratación de personal con discapacidad y la deducción para el cálculo del impuesto a la renta de la compensación adicional para el pago del salario digno, que están dentro de la política fiscal de la matriz de producción de empleo y de justicia redistributiva de equidad.

Política Productiva/Empleo: Son medidas tendientes a incentivar determinadas decisiones que permiten la diversificación productiva y nuevos patrones de especialización, así como la generación de empleo estable y de calidad.

Política Justicia Redistributiva/Equidad: Son medidas tendientes a favorecer la redistribución y la equidad tributaria que consagra la Constitución. Suelen estar enfocadas a colectivos con necesidades especiales (personas ancianas y/o discapacitados) o a productos de la canasta básica.(Servicios de Rentas Internas, 2014)

Seleccionamos estos incentivos considerando que el sector opera con el mayor personal ocupado dentro de su división por actividad económica y varias empresas de seguridad privada se encuentran dentro del listado de grandes contribuyentes en aporte del pago al Impuesto a la Renta, según datos del SRI.

CAPÍTULO 3

PLANIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Determinación de la hipótesis

La existencia de un COPCI sujeto a la LORTI, vigente desde el año 2010, y su aparente desconocimiento por parte de los Directivos de la mayoría de las empresas de Seguridad Privada del DMQ, nos lleva a suponer que los beneficios e incentivos resultantes de la aplicación de esta ley, no tienen mayor incidencia en aspectos económicos, financieros y sociales.

3.2 Determinación de las variables

3.2.5 Variable independiente

- Incentivos tributarios

3.2.6 Variable dependiente

- Factores económicos-financieros y sociales en el incentivo tributario en la contratación de personal con discapacidad.
- Factores económicos-financieros y sociales en el incentivo tributario del pago del salario digno.

3.2.7 Variable controlable

- LORTI
- COPCI

3.2.8 Indicadores

Es la herramienta que a través de la medición de datos numéricos o porcentuales permitirá realizarla recolección de datos, con la finalidad de visualizar y

comprender los resultados generados en el proceso de investigación; es así que tenemos:

Indicador general:

- a) Número de empresas que desconocen la ley de incentivos tributarios versus empresas que conocen la ley de incentivos tributarios.

Indicadores secundarios:

- b) Beneficios económicos-financieros y sociales en la aplicación del incentivo de contratación de personal con discapacidad versus las empresas que no aplican el incentivo, por desconocimiento o por falta de interés.
- c) Beneficios económicos-financieros y sociales en la aplicación del incentivo del pago del salario digno versus las empresas que no aplican los incentivos.

3.3 Métodos de la investigación

La investigación científica está vinculada a procesos ordenados y empíricos que se emplean en el estudio de un fenómeno. Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta.

De acuerdo a (Sampieri) mencionaremos los siguientes métodos de investigación:

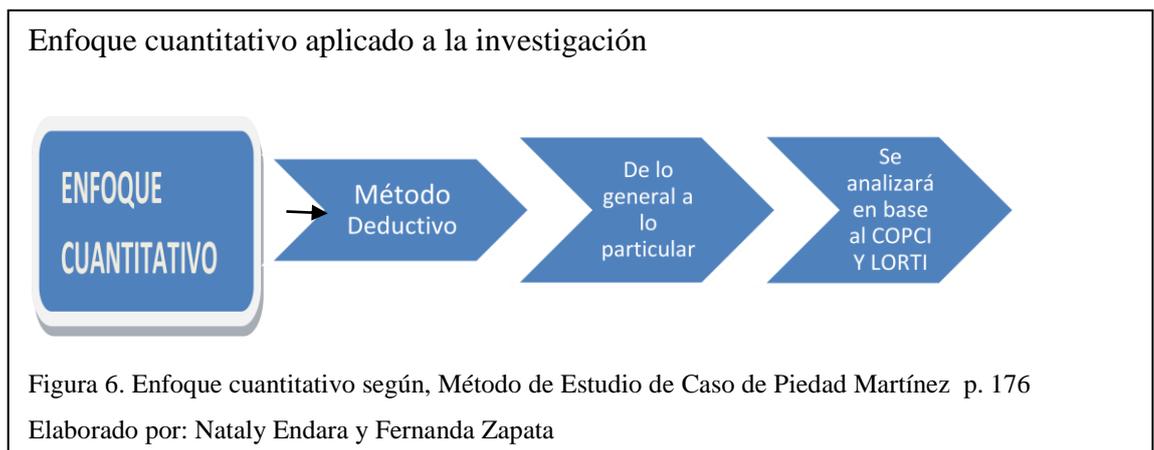
- a) **Cuantitativo:** Usa recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías o hipótesis. Debido a que los datos son producto de mediciones, se presentan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos. (Sampieri, 2006, pág. 5)
- b) **Cualitativo:** Utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. La teoría cualitativa se fundamenta más en un proceso

inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). (Sampieri, 2006, pág. 8)

- c) Cualicuantitativos o Mixto: Es la integración sistemática del método cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. Estos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales. (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2006, pág. 41)

Tomando en cuenta los métodos antes señalados y acorde a nuestras expectativas se ha visto como una mejor opción desarrollar nuestra investigación bajo el enfoque cualicuantitativo.

Así también se recopilará información significativa y relevante que nos servirá para poder afirmar o negar la hipótesis establecida previamente y al confiar en la medición numérica, el conteo y la estadística servirán para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población, para lo cual se utilizará el método deductivo.



Cualitativamente, se utilizará métodos de recolección de datos sin medición numérica, como la exploración, observación, la cual nos permitirá acercarnos al problema y seremos capaces de descubrir, interpretar y comprender la perspectiva de los entrevistados en la realidad social sobre los incentivos estudiados, esto nos

ayudará a comprender de mejor manera los posibles impactos suscitados en las empresas analizadas.



3.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es la forma o la manera como se llegará al resultado final; de acuerdo a Martínez Piedad en el artículo del “*Método de Estudio de Caso*”, cita a Yin (1989:29-36), que propone en el diseño de investigación cinco componentes importantes:

- Realizar preguntas de investigación
- Referir proposiciones teóricas
- Unidades de análisis
- Vinculación lógica de los datos
- Criterios para la interpretación de los datos

A continuación se explicará estos cinco componentes aplicados a la presente investigación:

Realizar preguntas de investigación: Dentro de este primer componente es necesario definir el instrumento idóneo que se va a utilizar para la recolección de datos, el mismo que permitirá obtener información confiable y válida para acercarnos a la realidad de los hechos.

Para llegar a analizar, interpretar y comprender el impacto económico, financiero y social de las empresas del sector de seguridad privada en la utilización de los beneficios tributarios, se ha definido utilizar una encuesta impresa de 32 preguntas organizadas, dirigidas a las empresas de este sector, a fin de obtener opiniones más relevantes acerca del tema de incentivos tributarios (contratación de personal con discapacidad y pago del salario digno).

Referir proposiciones teóricas: Carlos(Sabino), afirma que:

El planteamiento de una investigación no puede realizarse si no se hace explícito aquello que nos proponemos conocer: es siempre necesario distinguir entre lo que se sabe y lo que no se sabe con respecto a un tema para definir claramente el problema que se va a investigar". El correcto planteamiento de un problema de investigación nos permite definir sus objetivos generales y específicos, como así también la delimitación del objeto de estudio.(Sabino, 2006, pág. 51)

La investigación requiere el planteamiento de objetivos, desarrollo de hipótesis, definición de variables dependientes e independientes y análisis de indicadores; los cuales fueron descritos de acuerdo a las necesidades del proceso investigativo.

Las variables mencionadas fueron descritas una vez que se llegó a concluir que es lo que buscamos como investigadores en cuanto al tema de aplicación de incentivos tributarios; el problema de investigación que se logró definir es la

percepción económica, financiera y social de los incentivos tributarios en el sector de Seguridad Privada del DMQ.

Unidades de análisis: Para el desarrollo, estudio y análisis del número de empresas de las cuales se va realizar el estudio referente a incentivos, se recopiló información de fuentes secundarias como: artículos publicados en las páginas del SRI, Normativas de Impuestos, la Ley de Discapacidades, entre otras. Se han revisado Normativas LORTI, COPCI, Ley de Vigilancia y Seguridad Privada, información de los diferentes entes de control de las empresas tales como: Superintendencia de Compañías, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y el Banco Central del Ecuador.

A través de la Superintendencia de Compañías se logró obtener información de capital financiero, gerente general, dirección y teléfonos de las empresas de Seguridad Privada existentes en el DMQ; lo cual nos ayudará a definir con qué empresas se trabajará para la aplicación de las encuestas. Por lo tanto la presente investigación, de acuerdo al cálculo de la muestra, pretende trabajar con 57 empresas.

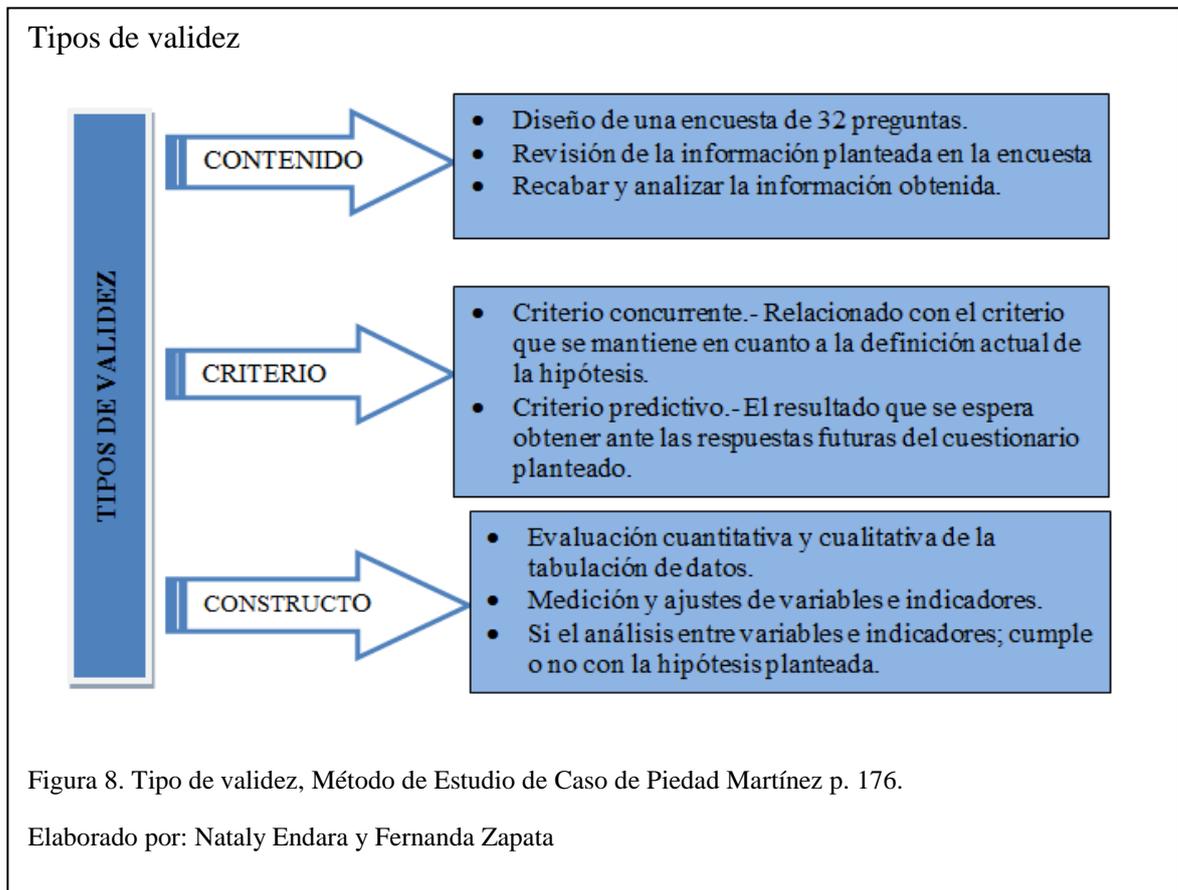
Vinculación lógica de los datos: Se requiere analizar a través de las encuestas, la información que logre cumplir con las variables independientes y dependientes planteadas al inicio del capítulo tres, con la finalidad de que se logre realizar el ajuste y medición conjuntamente con los indicadores, a su vez dicho proceso debe permitir la negación o aceptación de la hipótesis.

Los datos recolectados tanto de fuentes secundarias como de las encuestas realizadas a las empresas deben tener coherencia lógica, para lograr el resultado final cumpliendo con los objetivos planteados.

Criterios para la interpretación de los datos: Una vez que se logre contestar las encuestas, se realizará la tabulación de datos, lo que nos permitirá obtener datos numéricos, que serán analizados y serán interpretados de acuerdo al criterio de las respuestas de los entrevistados que se logró obtener.

Los pasos descritos permitirán realizar una conclusión verídica y fiable de la hipótesis planteada.

Según Piedad Martínez en *El Método de Estudio de Caso* resalta lo siguiente sobre estos dos criterios:



- a) Haciendo relación a la figura 8, página 51, la investigación aplicará validez de contenido, ya que se realizará una encuesta de 32 preguntas, cuyo contenido debe ser adecuado a lo que se está tratando de averiguar, no debe tener omisiones, sino que debe ser claro para la persona que vaya a responder el cuestionario.

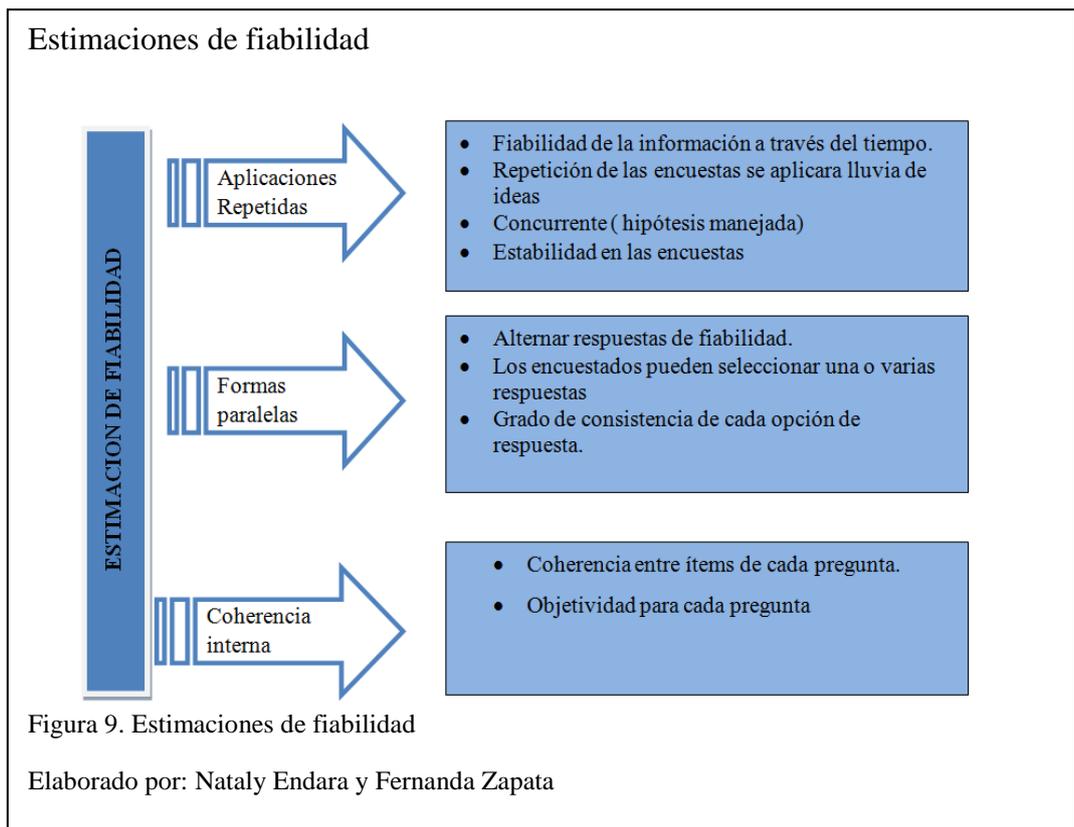
La finalidad de este proceso es que a través de la recolección y revisión de la información recogida podamos emitir un juicio de interpretación o resultado de la información; evaluando de esta manera la validez de contenido del cuestionario planteado; es decir si logramos tener respuesta por parte de los

entrevistados; podemos deducir que las preguntas de la encuesta estuvieron claras.

b) La validez de criterio nos ayudará a generar lo siguiente:

- **Validez de criterio-concurrente:** Relacionado con el planteamiento de la hipótesis; donde los indicadores y variables son aquello que la encuesta pretende medir al momento que se finalice la recolección del resultado de las preguntas.
- **Validez de criterio-predictivo:** Al momento de plantear la encuesta no prevemos los resultados que se pueden obtener en cuanto a la recolección de datos, en cuanto al resultado final o el análisis de ajuste entre variables e indicadores; por lo tanto es un criterio que pretende predecir el resultado final ante los las respuestas obtenidas por los entrevistados.

c) La validez de criterio constructo: Este concepto relaciona el grado de medida de las variables e indicadores para cumplir o descartar la hipótesis planteada; por lo tanto los resultados que obtendremos a través de las encuestas serán analizados de manera cuantitativa y cualitativa. De forma cuantitativa al momento de realizar la tabulación de resultados y la matriz de análisis de resultados; será cualitativa al momento que aplicamos los comentarios o análisis descriptivo de los resultados en cuanto al criterio y respuesta por parte de los entrevistados.



La estimación de fiabilidad se utilizará de la siguiente manera en la investigación:

- a) **Aplicaciones repetidas:** El diseño de la encuesta va direccionado al tema de “la percepción económica-financiera-social en la aplicación de incentivos tributarios en las empresas de seguridad privada”, tema que será evaluado a través del cuestionario con múltiples preguntas, en un tiempo determinado que puede ser: un día, una semana, meses o las veces que sean necesarias, con la finalidad que los investigadores puedan correlacionar número de respuestas obtenidas y determinar de esta manera la consistencia relevante de la información. Si la encuesta tiene alta fiabilidad los resultados deben ser coherentes entre todas las encuestas aplicadas a diferentes números de empresas.

- b) **Formas paralelas:** Dentro de la encuesta se establece dos parámetros de opción de respuesta, de esta manera el entrevistado es evaluado con diferentes formas de respuesta con la finalidad que esto pueda ayudar a cumplir el objetivo para el cual fue diseñada la pregunta; donde las respuestas (SÍ) tendrán un enfoque

positivo y las preguntas con respuesta (NO) tendrán enfoque negativo. Sin embargo hay respuestas que a pesar de tener un (SÍ) como respuesta tienen un enfoque negativo como lo son: las preguntas 6, 7, 9, 11, 12, 17, 20, 26, las mismas que serán explicadas en el análisis de resultados porque tienen el efecto negativo de acuerdo a resultados.

Tabla 8.
Cuadro de alternativas de respuestas

PREGUNTA NRO.	ALTERNATIVAS	
1	A)	B)
Acción	(+)	(-)
2	SI	NO
Acción	(+)	(-)
3	A)	B)
Acción	(+)	(-)
4	A)	B)
Acción	(+)	(-)
5	SI	NO
Acción	(+)	(-)
6	SI	NO
Acción	(-)	(+)
7	SI	NO
Acción	(-)	(+)
8	SI	NO
Acción	(+)	(-)
9	SI	NO
Acción	(-)	(+)
10	SI	NO
Acción	(+)	(-)
11	SI	NO
Acción	(-)	(+)
12	SI	NO
Acción	(-)	(+)
13	A)	B)
Acción	(+)	(-)
14	SI	NO
Acción	(+)	(-)
15	SI	NO
Acción	(+)	(-)
16	SI	NO
Acción	(+)	(-)
17	SI	NO
Acción	(-)	(+)
18	SI	NO

Acción	(+)	(-)
19	SI	NO
Acción	(+)	(-)
20	SI	NO
Acción	(-)	(+)
21	SI	NO
Acción	(+)	(-)
22	SI	NO
Acción	(+)	(-)
23	SI	NO
Acción	(+)	(-)
24	SI	NO
Acción	(+)	(-)
25	SI	NO
Acción	(+)	(-)
26	SI	NO
Acción	(-)	(+)
27	SI	NO
Acción	(+)	(-)
28	SI	NO
Acción	(+)	(-)
29	SI	NO
Acción	(+)	(-)
30	SI	NO
Acción	(+)	(-)
31	SI	NO
Acción	(+)	(-)
32	SI	NO
Acción	(+)	(-)

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

En la tabla 8, página 54 y 55, se puede observar las opciones de respuesta que tienen cada preguntas de las 32 planteadas en el cuestionario; cuyas respuestas detallan la acción positiva o negativa que proyecta cada una de las respuestas; el enfoque nos permitirá determinar una consistencia de resultados significativa o escasa del planteamiento del problema y poder tener una percepción económica-financiera-social en la aplicación de incentivos tributarios.

- c) **Coherencia interna:** Es la prueba final que permitirá determinar si existe una consistencia alta del cuestionario, estos se da a través de las respuestas obtenidas de los entrevistados. Una vez recolectados los datos se analizará la información

con los indicadores y variables planteados al inicio del capítulo, determinando de esta manera si cumple o no con el objetivo de la encuesta.

3.5 Determinación de la población

Tomando en cuenta que la población “es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones.”(Lerma, 2007, p. 85), se procedió a solicitar información a la Superintendencia de Compañías para conocer el número de empresas de seguridad privada que se encuentran operando en el Distrito Metropolitano de Quito, esta institución es el ente de control de las compañías en general y poseen datos actualizados del sector estudiado.

De acuerdo a la información entregada por parte de la Superintendencia de Compañías, actualmente existen 369 empresas que se dedican a prestar servicios de seguridad privada en el Distrito Metropolitano de Quito, las cuales constituirán la población para el desarrollo de la investigación.

Tabla 9.

Empresas de seguridad privada en el Distrito Metropolitano de Quito según datos de la Superintendencia de Compañías

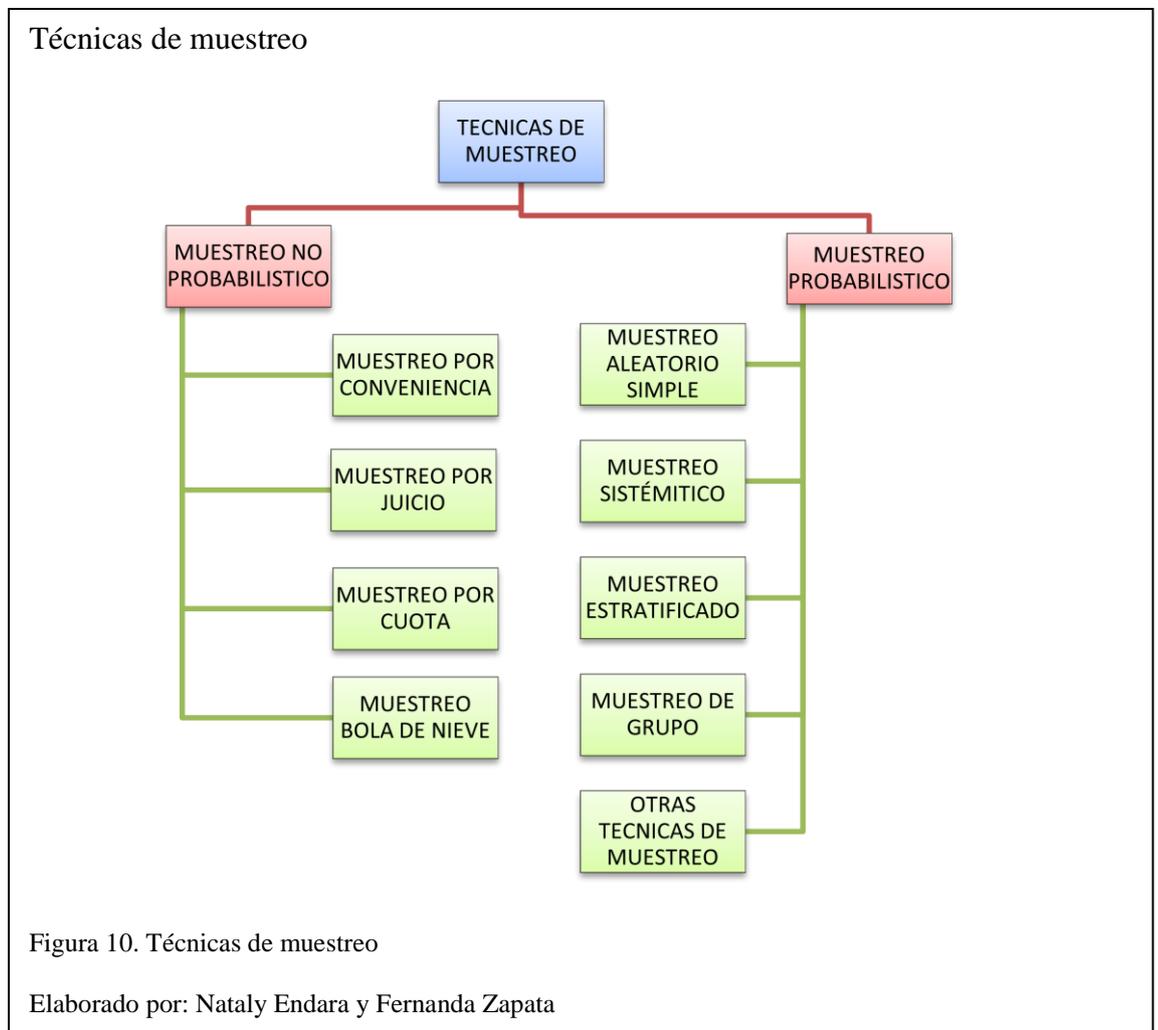
SECTOR	ACTIVIDAD CIU4 N6	SITUACIÓN LEGAL
ALANGASÍ	3	ACTIVA
AMAGUAÑA	1	ACTIVA
BELISARIO QUEVEDO	8	ACTIVA
CALDERÓN	2	ACTIVA
CALDERÓN (CARAPUNGO)	1	ACTIVA
CARCELÉN	4	ACTIVA
CENTRO HISTÓRICO	2	ACTIVA
CHAUPICRUZ	45	ACTIVA
CHILLOGALLO	10	ACTIVA
CHIMBACALLE	3	ACTIVA
COCHAPAMBA	11	ACTIVA
COMITÉ DEL PUEBLO	4	ACTIVA
CONOCOTO	1	ACTIVA
COTOCOLLAO	30	ACTIVA
CUMBAYÁ	1	ACTIVA
EL BATAN	28	ACTIVA
EL CONDADO	5	ACTIVA
EL INCA	1	ACTIVA
GUAMANÍ	10	ACTIVA
GUAYLLABAMBA	1	ACTIVA
IÑAQUITO	29	ACTIVA
ITCHIMBIA	4	ACTIVA
ITCHIMBÍA ALTO	2	ACTIVA
JIPIJAPA	10	ACTIVA
KENNEDY	12	ACTIVA
LA CONCEPCIÓN	13	ACTIVA
LA FERROVIARIA	3	ACTIVA
LA MAGDALENA	8	ACTIVA
MARISCAL SUCRE	5	ACTIVA
PIFO	1	ACTIVA
PONCEANO	1	ACTIVA
RUMIPAMBA	5	ACTIVA
SAGRARIO	1	ACTIVA
SAN BARTOLO	2	ACTIVA
SAN ISIDRO DEL INCA	3	ACTIVA
SANTA PRISCA	94	ACTIVA
SOLANDA	2	ACTIVA
TARQUI	3	ACTIVA
TOTAL DMQ	369	

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata, Superintendencia de Compañías.

3.6 Determinación de la muestra

La muestra es una parte más o menos grande pero representativa de un conjunto de población cuyas características deben reproducirse lo más aproximado posible, considerando que a partir de los datos estadísticos de las variables, se calculan los valores estimados de esas mismas variables para la población. (Hernández B. , 2001, p. 127)

Para determinar qué tipo de muestreo se va a escoger para realizar la investigación, presentamos a continuación mediante un gráfico las diferentes técnicas de muestreo que existen:



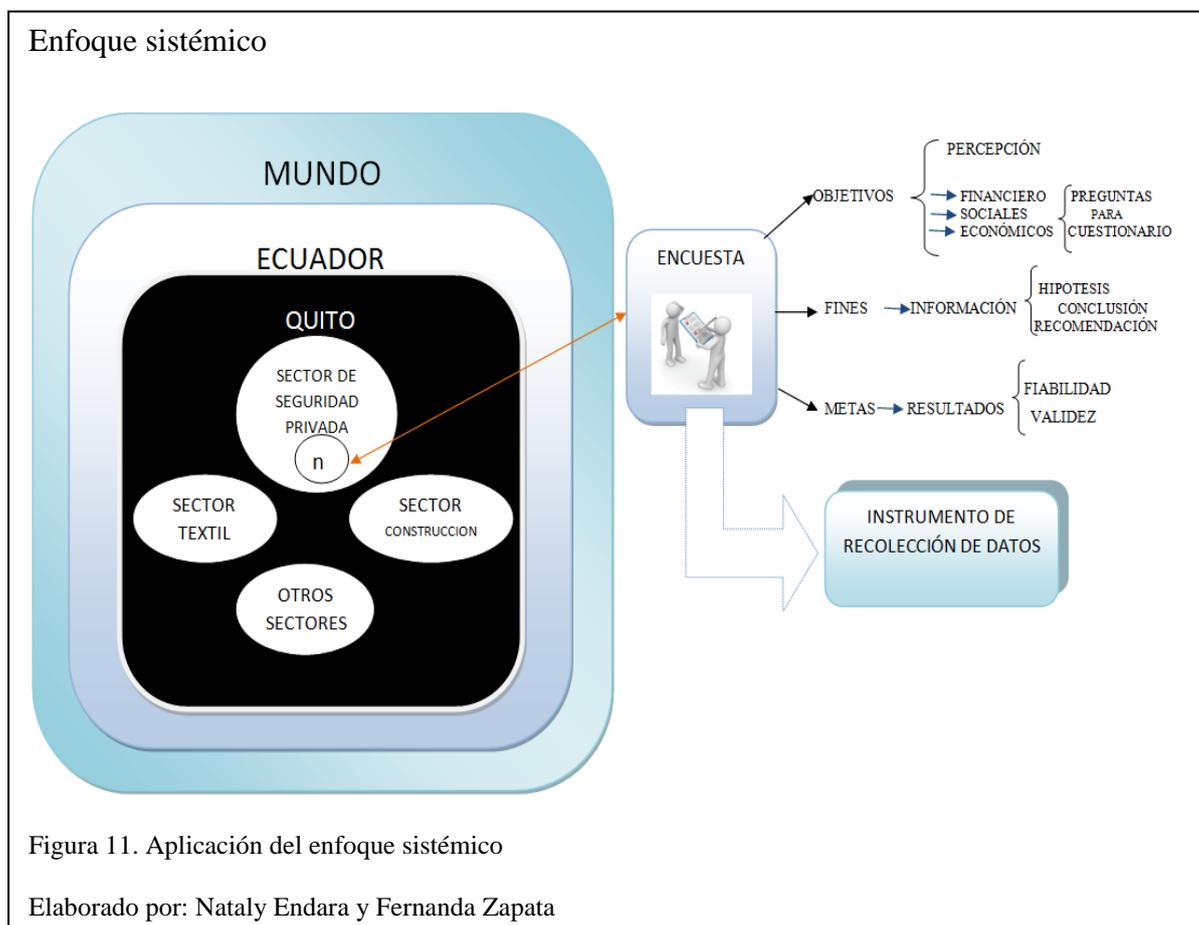
Una muestra es la parte de la población de interés, la presente investigación se enfocará en trabajar con las compañías de seguridad privada para analizar los

efectos económicos, financieros y sociales, en la contratación del personal con discapacidad y el pago del salario digno en caso de aplicarlo.

Una de las razones para muestrear es que en la práctica nos ayudará a medir el impacto que tiene contratar personal con discapacidades en el sector de estudio; además permitirá medir el impacto social o beneficio que tiene las empresas al utilizar este recurso en las compañías.

Para poder realizar la investigación del presente tema se utilizó un enfoque sistémico, el cual consiste en la consolidación racional de varios elementos dispersos o asilados que se presentan en la hipótesis a ser afirmada o negada.

Este enfoque nos permitirá conocer los rasgos fundamentales de la investigación basada en teoría ya expuesta, que se realizara desde lo más general hasta lo particular, como se puede observar en la figura 11 de la página 59, en el cual refleja gráficamente la aplicación del enfoque sistémico en nuestra investigación.



3.6.5 Tamaño de la muestra

Cuando se hace una muestra probabilística tenemos principalmente dos cosas: determinar el tamaño de la muestra (n) y seleccionar los elementos muestrales. De manera que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos. (Sampieri, 2006, p. 21).

La fórmula a ser aplicada es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{N(E)^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

n es el tamaño de la muestra;

Z es el nivel de confianza;

p es la variabilidad positiva;

q es la variabilidad negativa;

N es el tamaño de la población;

E es la precisión o el error.

Utilizamos esta fórmula planteando un nivel de confianza del 90%, que según estadísticos, este nivel de significancia se aplica para estudios de mercados y es el criterio más apto para esta investigación; con las 369 empresas que se consideran como población se realizará el cálculo para obtener la muestra para posteriormente aplicar las encuestas, el porcentaje de error equivale a elegir una probabilidad de aceptar una hipótesis que sea falsa como si fuera verdadera, o la inversa: rechazar a la hipótesis verdadera por considerarla falsa, para nuestra investigación, será 10%.

El porcentaje con el que se aceptó la hipótesis se denomina variabilidad positiva y se denota por p , y el porcentaje con el que se rechazó la hipótesis es la variabilidad negativa, denotada por q . ($p + q = 1$).

Remplazando el valor obtendremos el siguiente resultado:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{N (E)^2 + Z^2 p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,65)^2 \times (0,5 \times 0,5) \times (369)}{369 \times (0,10)^2 + (1,65)^2 \times (0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{251.15}{4.37} = 57$$

$$n = 57$$

De acuerdo a la aplicación de la fórmula para una población definida existen 369 empresas de las cuales 57 formaran inicialmente la muestra para nuestra investigación.

El tipo de muestreo es aleatorio estratificado, debido a que la población se puede clasificar en dos estratos, tomando como referencia por cada grupo el valor del capital suscrito donde se estratificó por montos y se procedió a escoger a las empresas más representativas dentro de este sector en correspondencia a su participación porcentual en la población universo.

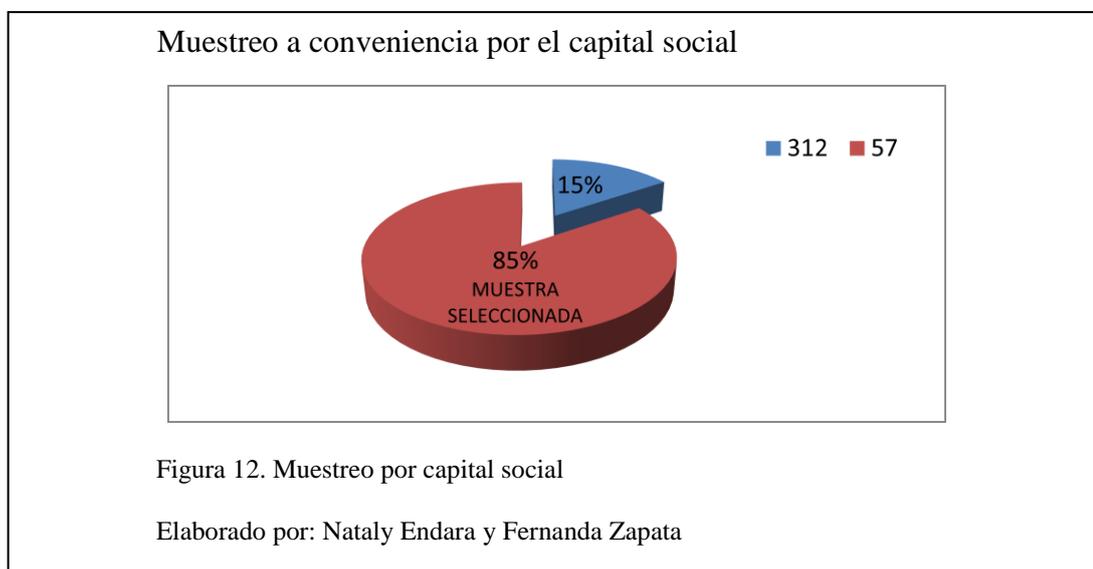
Tabla 10.

Empresas de seguridad privada por su capital social

No. EMPRESAS	CAPITAL SOCIAL	%
312	1,538,368.69	15%
57	8,420,544.39	85%
369	9,958,913.08	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata.

Considerando lo anteriormente expuesto, se procede a escoger 57 empresas que representan el 85% del total del capital social de la población y que nos proporcionará la información necesaria para nuestra investigación.



3.7 Encuestas

La encuesta es la técnica de recolección de datos por medio de un cuestionario que es desarrollado previamente para la obtención de información a través de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa con el objetivo de conocer opiniones y características de lo investigado.

3.7.5 Elaboración y aplicación de las encuestas

El cuestionario fue desarrollado en base a la necesidad de obtener información relevante para el estudio del tema de tesis y poder confirmar o descartar la hipótesis planteada, las preguntas que conforman el cuestionario fueron planteadas en base a los indicadores que se enfocaron en los siguientes aspectos importantes:

- Grado de conocimiento de los encuestados sobre el tema planteado
- Efectos Económicos-financieros y sociales en la aplicación de los incentivos.
- Beneficios empresa-empleado
- Proyección Social : Gobierno –empresa –empleado

- Cumplimiento con uno de los objetivos planteados para el desarrollo del COPCI, que consiste en generar trabajo y dar empleo de calidad.

El cuestionario consta de 32 preguntas y está dirigido principalmente al Gerente General quien es la persona que toma dediciones y posterior al Departamento Financiero-Recurso Humanos, puesto que son los encargados de gestionar los procesos de contratación, pago, movimiento contable- tributario y participan en la toma de decisiones e interpretación de la situación financiera de la empresa.

El objetivo principal del cuestionario es recopilar información importante y necesaria para poder percibir los posibles efectos económicos, financieros y sociales en la aplicación de los incentivos estudiados y que el grado de conocimiento de este sector sobre la promulgación de leyes referentes a beneficios para la deducción del Impuesto a la Renta.

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

1/4

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ENCUESTA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD Y EL PAGO DEL SALARIO DIGNO EN EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Por favor lea detenidamente y conteste con claridad y objetividad.
Coloque una X en la respuesta seleccionada

Objetivo: Recopilar información acerca del grado de conocimiento en la aplicación de dos incentivos tributarios y los posibles efectos económicos, financieros y sociales en la deducción al pago del Impuesto a la Renta en el periodo 2012-2013.

GRADO DE CONOCIMIENTO:

1.- Al hablar de incentivos tributarios ¿Qué es lo primero que usted piensa?

- a Beneficio directo en la deducción de impuestos
b No le genera mayor interés

2.- ¿Su empresa se beneficia de los incentivos tributarios contemplados en el Código de la Producción (COPCI)?

SI NO

3.- ¿Conoce la nueva Ley de Discapacidades que reforma la Ley de Régimen Tributario en cuanto a deducción del incentivo por la contratación de personas con discapacidad en el año 2013?

SI NO

4.- Conoce las multas que le genera el no contratar personal con discapacidad (10 remuneraciones básicas mínimas unificadas de cada empleado con discapacidad) y/o pago de un salario digno (25% de la compensación económica por cancelarse del empleado)?

SI NO

5.- ¿Cree usted que son importantes los incentivos tributarios para el desarrollo de su empresa?

SI NO

Por qué? _____

EFFECTO ECONÓMICO:

6.- Cree usted que al aplicar el incentivo de contratación de personal con discapacidad en su empresa le puede generar gastos económicos en readecuación y procesos de adaptación del nuevo personal?

SI NO

7.- ¿Considera que los valores por capacitación al personal contratado con alguna discapacidad le han generado gastos significativos?

SI NO

8.- ¿Considera que su sector estaba preparado económicamente para contratar personal con discapacidad y/o pagar un salario digno?

SI NO

9.- ¿Su empresa ha recibido multas económicas por no contratar personal con discapacidad?

SI NO

UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA
ENCUESTA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD Y EL PAGO DEL SALARIO DIGNO
EN EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

- 10.- Antes del cambio de la nueva Ley de Discapacidades, la empresa en el año 2012 se benefició en el aspecto económico ante la aplicación de la deducción en el pago de impuestos?

SI NO

- 11.- ¿Considera que existe una afectación económica directa para su empresa en la utilidades con el pago de un salario digno?

SI NO

- 12.- ¿Se ha visto afectada económicamente su empresa en el año 2013 con la nueva Ley de Discapacidades en la aplicación de pago de impuestos?

SI NO

- 13.- ¿Aplica estas deducciones (por contratación de personal con discapacidad y/o pago del salario digno) al momento de realizar la conciliación tributaria para el pago del Impuesto a la Renta?

SI NO

- 14.- ¿Considera usted que el aplicar la deducción por contratar personal con discapacidad le genera mayor liquidez en su empresa?

SI NO

- 15.- ¿Considera usted que el aplicar la deducción al pago del salario digno le genera mayor liquidez en su empresa?

SI NO

- 16.- El incentivo al pago del salario digno, ¿le ha generado una deducción significativa al pago del Impuesto a la Renta?

SI NO

EFEECTO FINANCIERO

- 17.- ¿Cree que aún existan dudas por parte de los gerentes sobre el beneficio que pueda otorgarles a las empresas el contratar personal con discapacidad?

SI NO

- 18.- ¿Considera usted que el ahorro por la aplicación de estos dos incentivos puede ser utilizados para la contratación de nuevos empleados?

SI NO

- 19.- ¿Considera que el pago de un salario digno le resulta más rentable que incrementar el salario de sus trabajadores?

SI NO

- 20.- ¿Ha incurrido en gastos significativos en la remodelación de su empresa para poder contratar personal con discapacidad?

SI NO

**UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**ENCUESTA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD Y EL PAGO DEL SALARIO DIGNO
EN EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

21.- ¿Considera que es justo que los empleadores comprometan su utilidad neta a distribuir, para el pago de un salario digno?

SI NO

22.- ¿El ahorro obtenido, por la deducción al pago del Impuesto a la Renta, le ha generado algún incremento en la productividad?

SI NO

23.- ¿El ahorro económico generado en su empresa en el año 2012, en la aplicación de estos incentivos fue significativo?

SI NO

EFFECTO SOCIAL

24.- ¿Al contratar personal con discapacidad en su empresa, cree usted que contribuye de forma positiva a la Matriz productiva del país?

SI NO

25.- ¿Cree que, con el pago de un salario digno, se fomenta la equidad y justicia social entre empleado y empleador dentro de su sector?

SI NO

26.- ¿Considera que las medidas que ha tomado el Gobierno en la inclusión de personal con discapacidad y el pago de un salario digno son exigencias más que beneficios para la empresa?

SI NO

27.- ¿Existen en su empresa otras medidas de ayuda social que beneficien a sus empleados distintas establecidos en los incentivos mencionados?

SI NO

28.- ¿De no existir un incentivo de tipo tributario, usted contrataría personas con discapacidad?

SI NO

29.- La aplicación del incentivo en la contratación de personal con discapacidad de acuerdo a la nueva Ley de Discapacidades ya no es beneficioso para la deducción al pago del Impuesto a la Renta en el año 2013?

SI

NO

30.- ¿Los incentivos tributarios que provee el Estado van direccionados al mejoramiento económico-social de sus empleados?

SI

NO

31.- ¿La aplicación del pago del salario digno incentiva a sus empleados a ser mas productivos?

SI

NO

32.- ¿Considera que el Estado promueve el desarrollo del país, a través de los incentivos tributarios contemplados en el COPCI?

SI

NO

Gracias por su tiempo

Nombre de la Empresa

Sello de la Empresa

Nombre de la persona encuestada

3.8 Análisis de resultados obtenidos a través de los datos recolectados

Tabla 11.

Grado de conocimiento, pregunta 1

Respuesta	Pregunta 1	Al hablar de incentivos tributarios ¿Qué es lo primero que usted piensa?	%
Beneficio directo en la deducción de impuestos		20	35%
No le genera mayor interés		37	65%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 37 empresas que corresponden al 65% opinan que los incentivos tributarios, son un beneficio directo en la deducción de impuestos y el restante de las 20 empresas que corresponde al 35%, contestaron que no les genera mayor interés aplicar estos incentivos.

Tabla 12.

Grado de conocimiento, pregunta 2

Respuesta	Pregunta 2	¿Su empresa se beneficia de los incentivos tributarios contemplados en el Código de la Producción (COPCI)?	%
SÍ		27	47%
NO		30	53%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 27 empresas que corresponden al 47% mencionaron que SÍ se benefician de algún tipo de incentivo tributario y la diferencia de las 30 empresas que corresponde al 53%, respondieron que NO se benefician de ningún tipo de incentivo tributario.

Tabla 13.

Grado de conocimiento, pregunta 3

Respuesta	Pregunta 3	¿Conoce la nueva Ley de Discapacitado que reforma la Ley de Régimen Tributario en cuanto a deducción del incentivo por la contratación de personas con discapacidad en el año 2013?	%
SÍ		10	18%
NO		47	82%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 10 empresas que corresponde al 18% de la muestra, manifestaron que SÍ tiene conocimiento de la nueva Ley de Discapacidades que reforma la Ley de Régimen Tributario en cuanto a la deducción del incentivo por la contratación de personal con discapacidad y 47 empresas que corresponden al 82% opinan que desconocen de ley Reformatoria.

Tabla 14.

Grado de conocimiento, pregunta 4

Pregunta 4 Respuesta	Conoce las multas que le genera el no contratar personal con discapacidad (10 remuneraciones básicas mínimas unificadas de cada empleado con discapacidad) y/o pago de un salario digno (25% de la compensación económica por cancelarse del empleado)?	%
SÍ	45	79%
NO	12	21%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 45 empresas que corresponde al 79% de la muestra, manifestaron que SÍ tiene conocimiento de las multas que se genera el no contratar personal con discapacidad y/o pago del salario digno y 12 empresas que corresponden al 21% opinan que desconocen de las multas que ocasionan al no cumplir con lo mencionado.

Tabla 15.

Grado de conocimiento, pregunta 5

Respuesta	Pregunta 5	¿La generación de un COPCI, con incentivos tributarios, beneficie positivamente a su empresa?	%
SÍ		20	35%
NO		37	65%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 20 empresas que corresponden al 35% opinan que SÍ son importantes los incentivos tributarios para el desarrollo de su empresa; 37 empresas que corresponden al 65% consideran que NO son importantes los incentivos para el desarrollo de su empresa.

Tabla 16.

Efecto económico, pregunta 6

Respuesta	Pregunta 6	Cree usted que al aplicar el incentivo de contratación de personal con discapacidad en su empresa le puede generar gastos económicos en readecuación y procesos de adaptación del nuevo personal?	%
SÍ		50	88%
NO		7	12%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 50 empresas que corresponden al 88% opinan que SÍ se generan gastos económicos en readecuación y procesos de adaptación al momento de contratar personal con discapacidad; 7 empresas que corresponden al 12% indican que NO les genera gastos económicos al momento de contratar personal con discapacidad.

Tabla 17.

Efecto económico, pregunta 7

Respuesta	Pregunta 7	¿Considera que los valores por capacitación al personal contratado con alguna discapacidad le han generado gastos significativos?	%
SÍ		46	81%
NO		11	19%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 46 empresas que corresponden al 81% opinan que SÍ se generan gastos significativos en capacitación por el nuevo personal contratado; 11 empresas que corresponden al 19% indican que NO han tenido gastos significativos en capacitación al nuevo personal.

Tabla 18.

Efecto económico, pregunta 8

Respuesta	Pregunta 8	¿Considera que su sector estaba preparado económicamente para contratar personal con discapacidad y/o pagar de un salario digno?	%
SÍ		15	26%
NO		42	74%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 15 empresas que corresponden al 26% opinan que SÍ estuvieron preparados económicamente al momento de contratar personal con discapacidad y/o pagar atado; 42 empresas que corresponden al 74% indican que NO estuvieron preparadas.

Tabla 19.

Efecto económico, pregunta 9

Respuesta	Pregunta 9	¿Su empresa ha recibido multas económicas por no contratar personal con discapacidad?	%
SÍ		18	32%
NO		39	68%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 18 empresas que corresponden al 32% mencionan que SÍ recibieron multas por no contratar personal con discapacidad y la diferencia de 39 empresas que corresponden al 68% indica que NO han recibido ninguna multa.

Tabla 20.

Efecto económico, pregunta 10

Respuesta	Pregunta 10	Antes del cambio de la nueva Ley de Discapacidades, la empresa en el año 2012 se benefició en el aspecto económico ante la aplicación de la deducción en el pago de impuestos?	%
SÍ		36	63%
NO		21	37%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 36 empresas que corresponden al 63% mencionan que en el año 2012 SÍ se beneficiaron económicamente ante la aplicación de la deducción del impuesto antes del cambio de la nueva Ley de Discapacidades mientras que 21 empresas que corresponden al 37% indican que NO hubo beneficio alguno para sus empresas.

Tabla 21.

Efecto económico, pregunta 11

Respuesta	Preguta 11	¿Considera que existe una afectación económica directa para su empresa con el pago de un salario digno?	%
SÍ		15	26%
NO		42	74%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 15 empresas que corresponden al 26% consideran que SÍ existe una afectación directa en la utilidad de sus empresas con el pago del salario digno y 42 empresas que corresponden al 74% consideran que no hubo afectación en sus empresas.

Tabla 22.

Efecto económico, pregunta 12

Pregunta 12 Respuesta	¿Se ha visto afectada económicamente su empresa en el año 2013 con la nueva Ley de Discapacidades en la aplicación de pago de impuestos?	%
SÍ	39	68%
NO	18	32%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 39 empresas que corresponden al 68% mencionan que SÍ se vieron afectadas en el año 2013 con la nueva Ley de Discapacidades en la aplicación del pago del impuesto; 18 empresas que corresponden al 32% consideran que no se vieron afectadas de ninguna manera por el cambio de la nueva Ley de Discapacidades.

Tabla 23.

Efecto económico, pregunta 13

Respuesta	Pregunta 13	¿Aplica estas deducciones (por contratación de personal con discapacidad y/o pago del salario digno) al momento de realizar la conciliación tributaria para el pago del Impuesto a la Renta?	%
SÍ		49	86%
NO		8	14%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 49 empresas que corresponden al 86% mencionan que SÍ aplican los incentivos mencionados al momento de realizar la conciliación tributaria; 8 empresas que corresponden al 14% mencionan que no aplican ninguno de estos incentivos al momento de realizar la conciliación tributaria.

Tabla 24.

Efecto económico, pregunta 14

Respuesta	Pregunta 14	¿Considera usted que el aplicar la deducción por contratar personal con discapacidad le genera mayor liquidez en su empresa?	%
SÍ		6	11%
NO		51	89%
Total de la Muestra		57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 6 empresas que corresponden al 11% consideran que SÍ les genera mayor liquidez al momento de aplicar la deducción por contratar personal con discapacidad; 51 empresas que corresponden al 89% consideran que NO les genera mayor liquidez para su empresa al momento de aplicar la deducción por contratar personal con discapacidad.

Tabla 25.

Efecto económico, pregunta 15

Respuesta	Pregunta 15 ¿Considera usted que el aplicar la deducción al pago del salario digno le genera mayor liquidez en su empresa?	%
SÍ	8	14%
NO	49	86%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 8 empresas que corresponden al 14% consideran que SÍ les genera mayor liquidez al momento de aplicar la deducción al pago del salario digno; 49 empresas que corresponden al 86% consideran que NO les genera ninguna liquidez para la empresa al momento de aplicar la deducción.

Tabla 26.

Efecto económico, pregunta 16

Pregunta 15 Respuesta	El incentivo al pago del salario digno, ¿le ha generado una deducción significativa al pago del Impuesto a la Renta?	%
SÍ	16	28%
NO	41	72%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 16 empresas que corresponden al 28% SÍ se les genero para su empresa una deducción significativa al momento de aplicar el incentivo del pago del salario digno; 41 empresas que corresponden al 72% consideran que NO les ha generado ninguna deducción significativa al momento de aplicar dicho incentivo.

Tabla 27.

Efecto financiero, pregunta 17

Pregunta 17 Respuesta	¿Cree que aún existen dudas por parte de los gerentes sobre el beneficio que pueda otorgarles a las empresas el contratar personal con discapacidad ?	%
SÍ	10	18%
NO	47	82%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 10 empresas que corresponden al 18% opinan que SÍ existen aún dudas el beneficio puede otorgarles a las empresas la inclusión de personal con discapacidad; 47 empresas que corresponden al 82% indican que NO existen dudas al respecto y que no le interesa contratar personal con alguna discapacidad.

Tabla 28.

Efecto financiero, pregunta 18

Pregunta 18 Respuesta	¿Considera usted que el ahorro por la aplicación de estos dos incentivos puede ser utilizados para la contratación de nuevos empleados?	%
SÍ	5	9%
NO	52	91%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 5 empresas que corresponden al 9% opinan que SÍ han utilizado el ahorro producido de los dos incentivos para la contratación de nuevos empleados; 52 empresas que corresponden al 91% indican que NO les ha generado mayor ahorro razón por la cual no han podido utilizar el dinero en contratar más personal

Tabla 29.

Efecto financiero, pregunta 19

Pregunta 19 Respuesta	¿Considera que el pago de un salario digno le resulta más rentable que incrementar el salario de sus trabajadores?	%
SÍ	45	79%
NO	12	21%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 45 empresas que corresponden al 79% opinan que SÍ es rentable pagar un salario digno que incrementar el salario de sus empleados y 12 empresas que corresponden al 21% indican que NO es rentable pagar un salario digno y prefieren incrementar el salario de sus empleados.

Tabla 30.

Efecto financiero, pregunta 20

Pregunta 20 Respuesta	¿Ha incurrido en gastos significativos en la remodelación de su empresa para poder contratar personal con discapacidad?	%
SÍ	40	70%
NO	17	30%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 40 empresas que corresponden al 70% opinan SÍ han incurrido en gastos significativos al momento de contratar personal con discapacidad; 17 empresas que corresponden al 30% NO han incurrido en gastos significativos al momento de contratar personal con discapacidad

Tabla 31.

Efecto financiero, pregunta 21

Pregunta 21 Respuesta	¿Considera que es justo que los empleadores comprometan su utilidad neta a distribuir, para el pago de un salario digno?	%
SÍ	12	21%
NO	45	79%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 12 empresas que corresponden al 21% consideran que SÍ es justo que los empleadores comprometan su utilidad neta a distribuir para el pago de un salario digno; 45 empresas que corresponden al 79% que NO es justo que los empleadores comprometan su utilidad para el pago de un salario digno.

Tabla 32.

Efecto financiero, pregunta 22

Pregunta 22 Respuesta	¿El ahorro obtenido, por la deducción al pago del Impuesto a la Renta, le ha generado algún incremento en la productividad?	%
SÍ	8	14%
NO	49	86%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 8 empresas que corresponden al 14% opinan que SÍ han obtenido un incremento en la productividad por la deducción al pago del Impuesto a la Renta; 49 empresas que corresponden al 86% indican NO han obtenido un incremento en la productividad por la deducción al pago del Impuesto a la Renta.

Tabla 33.

Efecto financiero, pregunta 23

Pregunta 23 Respuesta	¿ El ahorro económico generado en su empresa en el año 2012, en la aplicación de estos incentivos fue significativo?	%
SÍ	2	4%
NO	55	96%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 2 empresas que corresponden al 4% opinan que el ahorro generado en su empresa en el año 2012 en la aplicación de los dos incentivos SÍ es significativo; mientras que 55 empresas que corresponden al 96% indican que el ahorro generado en su empresa en el año 2012 en la aplicación de los dos incentivos NO es significativo.

Tabla 34.

Efecto social, pregunta 24

Pregunta 24 Respuesta	¿Al contratar personal con discapacidad en su empresa, cree usted que contribuye de forma positiva a la Matriz productiva del país?	%
SÍ	7	12%
NO	50	88%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 7 empresas que corresponden al 12% opinan que SÍ están contribuyendo de forma positiva a la matriz productiva del país al contratar personal con discapacidad, mientras que 50 empresas que corresponden al 88% contestaron que NO están contribuyendo de forma positiva a la matriz productiva del país al contratar personal con discapacidad.

Tabla 35.

Efecto social, pregunta 25

Respuesta	Pregunta 25 ¿Cree que, con el pago de un salario digno, se fomenta la equidad y justicia social entre empleado y empleador dentro de su sector?	%
SÍ	12	21%
NO	45	79%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 12 empresas que corresponden al 21% opinan que el pago de un salario digno SÍ fomenta la equidad y justicia social entre empleado y empleador, mientras que 45 empresas que corresponde al 79%, indican que NO se fomenta la equidad ni justicia social con el pago del salario digno.

Tabla 36.

Efecto social, pregunta 26

Pregunta 26 Respuesta	¿Considera que las medidas que ha tomado el Gobierno en la inclusión de personal con discapacidad y el pago de un salario digno son exigencias más que beneficios para la empresa?	%
SÍ	40	70%
NO	17	30%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 40 empresas que corresponden al 70% opinan que las medidas que ha tomado el gobiernos en la inclusión de personal con discapacidad y el pago de un salario digno SI son exigencias más que beneficios para la empresa y 17 empresas que correspondes al 30% indican que las medidas que ha tomado el gobiernos en la inclusión de personal con discapacidad y el pago de un salario digno NO son exigencias más que beneficios para la empresa.

Tabla 37.

Efecto social, pregunta 27

Pregunta 27 Respuesta	¿Existen en su empresa otras medidas de ayuda social que beneficien a sus empleados distintas a las establecidas en los incentivos mencionados?	%
SÍ	28	49%
NO	29	51%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 28 empresas que corresponden al 49% opinan que SI existen otras medidas de ayuda social que beneficien a sus empleados a las establecidas en los dos incentivos de estudio mientras que 29 empresas que corresponde al 51%, contestaron que NO existen otras medidas de ayuda social que beneficien a sus empleados a las establecidas en los dos incentivos de estudio.

Tabla 38.

Efecto social, pregunta 28

Pregunta 28 Respuesta	¿De no existir un incentivo de tipo tributario, usted contrataría personas con discapacidad?	%
SÍ	2	4%
NO	55	96%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 2 empresas que corresponden al 4%, mencionan que SÍ contratarían personal con discapacidad de no existir un incentivo tributario y 55 empresas que representan el 96% menciona que NO contratarían personal con discapacidad si no hubiera incentivo de por medio.

Tabla 39.

Efecto social, pregunta 29

Pregunta 29 Respuesta	La aplicación del incentivo en la contratación de personal con discapacidad de acuerdo a la nueva Ley de Discapacidades aún le resulta beneficioso para la deducción al pago del Impuesto a la Renta en el año 2013?	%
SÍ	5	9%
NO	52	91%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 5 empresas que corresponde al 9% de la muestra, opinan que aún sigue siendo beneficiosa la contratación de personal con alguna discapacidad en la deducción al pago del Impuesto a la Renta y 52 empresas que corresponden al 91% opinan que no existe beneficio.

Tabla 40.

Efecto social, pregunta 30

Pregunta 30 Respuesta	¿Los incentivos tributarios que provee el Estado van direccionados al mejoramiento económico-social de sus empleados?	%
SÍ	12	21%
NO	45	79%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 12 empresas que corresponde al 21% de la muestra, opinan que los incentivos tributarios SÍ están direccionados al mejoramiento económico-social de sus empleados y 45 empresas que corresponden al 79% consideran que los incentivos tributarios NO van direccionados al mejoramiento económico-social de sus empleados.

Tabla 41.

Efecto social, pregunta 31

Pregunta 31 Respuesta	¿La aplicación del pago del salario digno incentiva a sus empleados a ser mas productivos?	%
SÍ	16	28%
NO	41	72%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del sector de seguridad privada, 16 empresas que corresponde al 28% de la muestra, opinan que la aplicación del Salario Digno SÍ incentiva a sus empleados a ser más productivos; 41 empresas que corresponden al 72% opinan que el pago de un salario digno NO incentiva a sus empleados a ser más productivos.

Tabla 42.

Efecto social, pregunta 32

Pregunta 32 Respuesta	¿Considera que el Estado promueve el desarrollo del país, a través de los incentivos tributarios contemplados en el COPCI?	%
SÍ	22	39%
NO	35	61%
Total de la Muestra	57	100%

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Resultado:

De 57 empresas encuestadas del Sector de seguridad privada, 22 empresas que corresponde al 39% de la muestra, opinan que el estado SÍ promueve el desarrollo del país a través de los incentivos tributarios, y 35 empresas que corresponden al 61% opina que NO se promueve el desarrollo del país a través de los incentivos contemplados en el COPCI.

3.9. Matriz de los resultados obtenidos en la investigación

Tabla 43.

Tabulación de resultados de las encuestas aplicadas en el sector de Seguridad Privada en el Distrito Metropolitano de Quito

No.	PREGUNTA	TABULACIÓN				TOTAL EMPRESAS	%
		EMPRESAS	BENEFICIO DIRECTO	EMPRESAS	NO LE GENERA INTERÉS		
1	Al hablar de incentivos tributarios ¿Qué es lo primero que usted piensa?	20	35%	37	65%	57	100%
	OBJETIVO: GRADO DE CONOCIMIENTO	EMPRESAS	SÍ	EMPRESAS	NO	TOTAL EMPRESAS	%
2	¿Su empresa se beneficia de los incentivos tributarios contemplados en el Código de la Producción (COPCI)?	27	47%	30	53%	57	100%
3	¿Conoce la nueva Ley de Discapacidades que reforma la Ley de Régimen Tributario en cuanto a deducción del incentivo por la contratación de personas con discapacidad en el año 2013?	10	18%	47	82%	57	100%
4	¿Conoce las multas que le genera el no contratar personal con discapacidad (10 remuneraciones básicas mínimas unificadas de cada empleado con discapacidad) y/o pago de un salario digno (25% de la compensación económica por cancelarse del empleado)?	45	79%	12	21%	57	100%
5	¿Cree usted que son importantes los incentivos tributarios para el desarrollo de su empresa?	20	35%	37	65%	57	100%

OBJETIVO: EFECTO ECONÓMICO		EMPRESAS	SÍ	EMPRESAS	NO	TOTAL EMPRESAS	%
6	¿Cree usted que al aplicar el incentivo de contratación de personal con discapacidad en su empresa le puede generar gastos económicos en readecuación y procesos de adaptación del nuevo personal?	50	88%	7	12%	57	100%
7	¿Considera que los valores por capacitación al personal contratado con alguna discapacidad le han generado gastos significativos?	46	81%	11	19%	57	100%
8	¿Considera que su sector estaba preparado económicamente para contratar personal con discapacidad y/o pagar un salario digno?	15	26%	42	74%	57	100%
9	¿Su empresa ha recibido multas económicas por no contratar personal con discapacidad?	18	32%	39	68%	57	100%
10	¿Antes del cambio de la nueva Ley de Discapacidades, la empresa en el año 2012 se benefició en el aspecto económico ante la aplicación de la deducción en el pago de impuestos?	36	63%	21	37%	57	100%
11	¿Considera que existe una afectación económica directa para su empresa con el pago de un salario digno?	15	26%	42	74%	57	100%
12	¿Se ha visto afectada económicamente su empresa en el año 2013 con la nueva Ley de Discapacidades en la aplicación de pago de impuestos?	39	68%	18	32%	57	100%
13	¿Aplica estas deducciones (por contratación de personal con discapacidad y/o pago del salario digno) al momento de realizar la conciliación tributaria para el pago del Impuesto a la Renta?	49	86%	8	14%	57	100%
14	¿Considera usted que el aplicar la deducción por contratar personal con discapacidad le genera mayor liquidez en su empresa?	6	11%	51	89%	57	100%
15	¿Considera usted que el aplicar la deducción al pago del salario digno le genera mayor liquidez en su empresa?	8	14%	49	86%	57	100%
16	El incentivo al pago del salario digno, ¿le ha generado una deducción significativa al pago del Impuesto a la Renta?	16	28%	41	72%	57	100%

OBJETIVO: EFECTO FINANCIERO		EMPRESAS	SÍ	EMPRESAS	NO	TOTAL EMPRESAS	%
17	¿Cree que aún existen dudas por parte de los gerentes sobre el beneficio que pueda otorgarles a las empresas el contratar personal con discapacidad?	10	18%	47	82%	57	100%
18	¿Considera usted que el ahorro por la aplicación de estos dos incentivos puede ser utilizados para la contratación de nuevos empleados?	5	9%	52	91%	57	100%
19	¿Considera que el pago de un salario digno le resulta más rentable que incrementar el salario de sus trabajadores?	45	79%	12	21%	57	100%
20	¿Ha incurrido en gastos significativos en la remodelación de su empresa para poder contratar personal con discapacidad?	40	70%	17	30%	57	100%
21	¿Considera que es justo que los empleadores comprometan su utilidad neta a distribuir, para el pago de un salario digno?	12	21%	45	79%	57	100%
22	¿El ahorro obtenido, por la deducción al pago del Impuesto a la Renta, le ha generado algún incremento en la productividad?	8	14%	49	86%	57	100%
23	¿El ahorro económico generado en su empresa en el año 2012, en la aplicación de estos incentivos fue significativo?	2	4%	55	96%	57	100%
OBJETIVO: EFECTO SOCIAL		EMPRESAS	SÍ	EMPRESAS	NO	TOTAL EMPRESAS	%
24	¿Al contratar personal con discapacidad en su empresa, cree usted que contribuye de forma positiva a la Matriz productiva del país?	7	12%	50	88%	57	100%
25	¿Cree que, con el pago de un salario digno, se fomenta la equidad y justicia social entre empleado y empleador dentro de su sector?	12	21%	45	79%	57	100%
26	¿Considera que las medidas que ha tomado el Gobierno en la inclusión de personal con discapacidad y el pago de un salario digno son exigencias más que beneficios para la empresa?	40	70%	17	30%	57	100%
27	¿Existen en su empresa otras medidas de ayuda social que beneficien a sus empleados distintos establecidos en los incentivos mencionados?	28	49%	29	51%	57	100%
28	¿De no existir un incentivo de tipo tributario, usted contrataría personas con discapacidad?	2	4%	55	96%	57	100%
29	¿La aplicación del incentivo en la contratación de personal con discapacidad de acuerdo a la nueva Ley de Discapacidades aún le resulta beneficioso para la deducción al pago del Impuesto a la Renta en el año 2013?	5	9%	52	91%	57	100%
30	¿Los incentivos tributarios que provee el Estado van direccionados al mejoramiento económico-social de sus empleados?	12	21%	45	79%	57	100%
31	¿La aplicación del pago del salario digno incentiva a sus empleados a ser más productivos?	16	28%	41	72%	57	100%
32	¿Considera que el Estado promueve el desarrollo del país, a través de los incentivos tributarios contemplados en el COPCI?	22	39%	35	61%	57	100%

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Interpretación de los resultados

Basados en la información obtenida mediante los cuestionarios de 32 preguntas aplicados a 57 empresas del sector de seguridad privada, donde se plasmó preguntas cerradas con opción afirmativa o negativa, y una pregunta con respuesta abierta para sustentar la pregunta cerrada en el grado de conocimiento.

Se presentará en este capítulo los resultados de la investigación; donde la tabulación obtenida se unificó en una matriz de preguntas, aplicando porcentajes para el manejo de los mismos, analizando e interpretando los resultados que se tomaron como referencia de los datos empíricos y el marco teórico, en los cuales, se han relacionado las variables independientes y dependientes que sirven para la prueba descriptiva de la hipótesis.

La matriz nos permitirá analizarlos objetivos importantes que se manejaron en el proceso de la investigación y se establecieron en el capítulo III, que consideran el grado de conocimiento, los efectos económicos, financieros y sociales.

4.1.5 Interpretación de los resultados

Los resultados se manejarán de acuerdo al nivel del efecto de la respuesta y se las valorará dependiendo del porcentaje de las contestaciones afirmativas o negativas. Si la mayoría absoluta de las preguntas que constituyen un valor más de la mitad del total de 100%, que sería 51% en adelante, responden afirmativamente significaría que existe algún efecto en la aplicación de los mismos, y si por el contrario las respuestas son negativas para la mayoría absoluta, los efectos no serían considerables en la aplicación de los incentivos asociados a nuestra investigación.

GRADO DE CONOCIMIENTO

Tabla 44.

Análisis de los datos obtenidos por objetivo del grado de conocimiento

No	OBJETIVO: GRADO DE CONOCIMIENTO	RESPUESTAS			
1	Al hablar de incentivos tributarios ¿Qué es lo primero que usted piensa?	BENEFICIO DIRECTO	35%	NO LE GENERA INTERÉS	65%
2	¿Su empresa se beneficia de los incentivos tributarios contemplados en el Código de la Producción (COPCI)?	SÍ(+)	47%	NO(-)	53%
3	¿Conoce la nueva Ley de Discapacidades que reforma la Ley de Régimen Tributario en cuanto a deducción del incentivo por la contratación de personas con discapacidad en el año 2013?	SÍ (+)	18%	NO(-)	82%
4	Conoce las multas que le genera el no contratar personal con discapacidad (10 remuneraciones básicas mínimas unificadas de cada empleado con discapacidad) y/o pago de un salario digno (25% de la compensación económica por cancelarse del empleado)?	SÍ (+)	79%	NO(-)	21%
5	¿Cree usted que son importantes los incentivos tributarios para el desarrollo de su empresa?	SÍ (+)	35%	NO(-)	65%
	TOTAL	AFIRMATIVO	45%	NEGATIVO	55%
	EMPRESAS	57	26	-	31

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Dentro del sector de seguridad privada, 31 empresas que representan el 55% de la muestra seleccionada negaron tener interés en la aplicación de los incentivos tributarios y conocer sobre leyes contempladas en el COPCI Y LORTI y nuevas reformas que modifiquen a la misma, lo cual quiere decir que los dos incentivos de estudio no les genera interés en la aplicación de los incentivos de estudio (salario digno-contratación de personal con discapacidad). Las empresas consideran que aplican uno de estos incentivos solo por cumplir con la ley, pero que no existe un beneficio directo para el desarrollo de su empresa.

EFECTO ECONÓMICOS

Tabla 45.

Análisis de los datos obtenidos por objetivo del efecto económico preguntas afirmativas

	OBJETIVO: EFECTO ECONÓMICO	RESPUESTAS			
6	¿Cree usted que al aplicar el incentivo de contratación de personal con discapacidad en su empresa le puede generar gastos económicos en readecuación y procesos de adaptación del nuevo personal?	SÍ(-)	88%	NO(+)	12%
7	¿Considera que los valores por capacitación al personal contratado con alguna discapacidad le han generado gastos significativos?	SÍ(-)	81%	NO(+)	19%
9	¿Su empresa ha recibido multas económicas por no contratar personal con discapacidad?	SÍ(-)	32%	NO(+)	68%
11	¿Considera que existe una afectación económica directa para su empresa con el pago de un salario digno?	SÍ(-)	26%	NO(+)	74%
12	¿Se ha visto afectada económicamente su empresa en el año 2013 con la nueva Ley de Discapacidades en la aplicación de pago de impuestos?	SÍ(-)	68%	NO(+)	32%
	TOTAL	AFIRMATIVO	59%	NEGATIVO	41%
	EMPRESAS	57	34	-	23

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

El 59% de los encuestados que representan a 34 empresas del sector, afirmaron que producto de la contratación de personal con discapacidad han tenido que incurrir en gastos económicos significativos de capacitación y remodelación de sus instalaciones para poder mantener al personal con discapacidad y no tener que pagar multas económicas impuestas por el gobiernos, adicional, a partir del año 2013 tuvieron que ajustar sus valores de pago al Impuesto a la Renta, puesto que a partir de la nueva Ley de Discapacidades modifica el beneficio para la deducción del impuesto y solo se pueden deducir sobre el excedente del 4% (4 empleados con discapacidad por cada 100 empleados) exigido por la ley que consten en nómina, siendo esto un efecto negativo para las empresas del sector.

Tabla 46.

Análisis de los datos obtenidos por objetivo del efecto económico respuestas negativas

	OBJETIVO: EFECTO ECONÓMICO	RESPUESTAS			
8	¿Considera que su sector estaba preparado económicamente para contratar personal con discapacidad y/o pagar un salario digno?	SÍ(+)	26%	NO(-)	74%
10	¿Antes del cambio de la nueva Ley de Discapacidades, la empresa en el año 2012 se benefició en el aspecto económico ante la aplicación de la deducción en el pago de impuestos?	SÍ(+)	63%	NO(-)	37%
13	¿Aplica estas deducciones (por contratación de personal con discapacidad y/o pago del salario digno) al momento de realizar la conciliación tributaria para el pago del Impuesto a la Renta?	SÍ(+)	86%	NO(-)	14%
14	¿Considera usted que el aplicar la deducción por contratar personal con discapacidad le genera mayor liquidez en su empresa?	SÍ(+)	11%	NO(-)	89%
15	¿Considera usted que el aplicar la deducción al pago del salario digno le genera mayor liquidez en su empresa?	SÍ(+)	14%	NO(-)	86%
16	El incentivo al pago del salario digno, ¿le ha generado una deducción significativa al pago del Impuesto a la Renta?	SÍ(+)	28%	NO(-)	72%
	TOTAL	AFIRMATIVO	38%	NEGATIVO	62%
	EMPRESAS	57	22	-	35

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

El 62% de los encuestados que representan a 35 empresas del sector, negaron obtener un efecto económico en la aplicación de los incentivos tributarios que se menciona en la investigación, manifiestan que contratan personal con discapacidad, pero porque es mandatorio en la ley, mas no por que represente un valor agregado a su productividad, adicionalmente su sector no estaba preparado para gastos que implicaban el mantener personal con discapacidad en sus empresas y esto representó efectos económicos negativos en sus empresas. El sector manifiesta que con la modificación al LORTI con la nueva Ley de Discapacidades ya no existe ningún beneficio en contratar personal con discapacidad, ya que si bien inicialmente en el año 2012 si se favorecieron de la deducción al impuesto pero no represento mayor ahorro de dinero.

Para el pago del salario digno en la deducción al Impuesto a la Renta, las empresas consideran que no aplican esta deducción, puesto que todos sus empleados a partir del año 2013 alcanzan el salario digno decretado por el gobierno con los beneficios sociales adicionales que son parte del cálculo del mismo, a excepción de empleados nuevos que no tiene derecho a fondos de reserva por el primer año de trabajo, pero no existe ningún beneficio positivo en la utilización de este beneficio.

Considerando lo antes expuesto, el efecto económico en la aplicación de los incentivos (pago de salario digno y contratación de personal con discapacidad), no ha generado algún ahorro económico considerable para este sector, puesto que la mayoría absoluta tiene un porcentaje del 62%, negativo.

EFECTO FINANCIERO

Tabla 47.

Análisis los datos obtenidos por objetivo del efecto financiero

	OBJETIVO: EFECTO FINANCIEROS	RESPUESTAS			
17	¿Cree que aún existen dudas por parte de los gerentes sobre el beneficio que pueda otorgarles a las empresas el contratar personal con discapacidad?	SÍ(+)	18%	NO(-)	82%
18	¿Considera usted que el ahorro por la aplicación de estos dos incentivos puede ser utilizados para la contratación de nuevos empleados?	SÍ(+)	9%	NO(-)	91%
19	¿Considera que el pago de un salario digno le resulta más rentable que incrementar el salario de sus trabajadores?	SÍ(+)	79%	NO(-)	21%
20	¿Ha incurrido en gastos significativos en la remodelación de su empresa para poder contratar personal con discapacidad?	SÍ(+)	70%	NO(-)	30%
21	¿Considera que es justo que los empleadores comprometan su utilidad neta a distribuir, para el pago de un salario digno?	SÍ(+)	21%	NO(-)	79%
22	¿El ahorro obtenido, por la deducción al pago del Impuesto a la Renta, le ha generado algún incremento en la productividad?	SÍ(+)	14%	NO(-)	86%
23	¿El ahorro económico generado en su empresa en el año 2012, en la aplicación de estos incentivos fue significativo?	SÍ(+)	4%	NO(-)	96%
	TOTAL	AFIRMATIVO	22%	NEGATIVO	78%
	EMPRESAS	57	13	-	45

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

De acuerdo a las respuestas obtenidas en las encuestas, el 78% que representa a 45 empresas del sector de seguridad privada, han negado obtener un efecto financiero del cual pudiese obtener una mejora en su productividad, ya que no es que existan dudas al momento de contratar personal con discapacidad, es porque no consideran que el ahorro producido por este incentivos les pueda generar algún valor representativo para contratar nuevos empleados, también el sector se ha visto afectado ya que para contratar personal con discapacidad han tenido que tomar decisiones de remodelar su instalaciones para poder mantener a este personal por requerimiento del gobierno.

Con respecto al salario digno los empresarios manifiestan que en el caso de que se aplicaría el salario digno en sus empresas sería más rentable pagar ese valor al fin del año y no incrementar el salario digno, ya que generalmente este valor no significa un ingreso para el empleado y no estaría sujeto a pagos de beneficios sociales, pero aún así sus empleados siempre han llegado al valor decretado del salario digno a partir de su promulgación en el COPCI sin necesidad de incrementos obligados.

Como se puede observar en la tabulación de los efectos financieros en la aplicación de los incentivos (pago de salario digno y contratación de personal con discapacidad), el 78% han sido negativos dentro de este sector, porque no existe ahorro significativo en la aplicación de los incentivos mencionados; por lo tanto la decisión de las empresas en aplicar los incentivos tributarios es casi nula, puesto que el ahorro no ayuda a la productividad o rentabilidad de la empresa.

EFECTO SOCIAL

Tabla 48.

Análisis los datos obtenidos por objetivo del efecto social

	OBJETIVO: EFECTO SOCIAL	RESPUESTAS			
24	¿Al contratar personal con discapacidad en su empresa, cree usted que contribuye de forma positiva a la Matriz productiva del país?	SÍ (+)	12%	NO(-)	88%
25	¿Cree que, con el pago de un salario digno, se fomenta la equidad y justicia social entre empleado y empleador dentro de su sector?	SÍ (+)	21%	NO(-)	79%
26	¿Considera que las medidas que ha tomado el Gobierno en la inclusión de personal con discapacidad y el pago de un salario digno son exigencias más que beneficios para la empresa?	SÍ (+)	70%	NO(-)	30%
27	¿Existen en su empresa otras medidas de ayuda social que beneficien a sus empleados distintas establecidos en los incentivos mencionados?	SÍ (+)	49%	NO(-)	51%
28	¿De no existir un incentivo de tipo tributario, usted contrataría personas con discapacidad?	SÍ (+)	4%	NO(-)	96%
29	La aplicación del incentivo en la contratación de personal con discapacidad de acuerdo a la nueva Ley de Discapacidades aún le resulta beneficioso para la deducción al pago del Impuesto a la Renta en el año 2013?	SÍ (+)	9%	NO(-)	91%
30	¿Los incentivos tributarios que provee el Estado van direccionados al mejoramiento económico-social de sus empleados?	SÍ (+)	21%	NO(-)	79%
31	¿La aplicación del pago del salario digno incentiva a sus empleados a ser más productivos?	SÍ (+)	28%	NO(-)	72%
32	¿Considera que el Estado promueve el desarrollo del país, a través de los incentivos tributarios contemplados en el COPCI?	SÍ (+)	39%	NO(-)	61%
	TOTAL	AFIRMATIVO	28%	NEGATIVO	72%
	EMPRESAS	57	16	-	41

Notas: Nataly Endara y Fernanda Zapata

Por último tenemos al análisis del efecto social, donde la mayoría de las empresas en un 72% equivalente a 41 empresas, han negado obtener un efecto social importante en la aplicación de los incentivos estudiados, puesto que lo hacen solo por cumplir con la ley manifiestan que de no existir una ley que les obligue a contratar personal con discapacidad, no lo harían.

Considerando que uno de los objetivos por el cual se promulgó el COPCI, fue la justicia social y equitativa en la generación de empleo, el beneficio directo se lo llevan las personas con capacidades diferentes, ya que de una u otra forma se están insertando en el mercado laboral con todos los beneficios de ley estimulando un desarrollo de igualdad de condiciones; y, a nivel general los empleados de este sector han logrado alcanzar un sueldo digno, que según el estado puede cubrir la canasta básica de cada hogar.

Tomando como referencia la matriz productiva, que vincula la eficiencia del uso de los recursos económicos, laborales y sociales del país; las empresas consideran que contratar personas con discapacidad no contribuyen a la Matriz Productiva, siendo que esta acción puede ayudar al crecimiento de fuentes de empleo; las empresas no lo ven como un factor costo-beneficio; donde puede aumentar las fuentes empleo, pero disminuye la productividad de la empresa.

4.1.6 Comprobación de la hipótesis

Con el análisis de resultados obtenidos de las encuestas realizadas a 57 empresas representativas del sector de seguridad privada, se determina que se cumple la hipótesis planteada; pues de acuerdo a la tabla 43, la mayoría de empresas negaron conocer las leyes referentes a la contratación de personal con discapacidad y pago del salario digno y esto se da por la falta de interés, ya que el beneficio no es significativo, para la su actividad laboral, económica y financiera.

CONCLUSIONES

Luego de terminar el trabajo de investigación se obtuvo las siguientes conclusiones:

El sector de seguridad privada ha generado en los últimos años plazas de trabajo en el DMQ, sus administradores consideran que sus empleados alcanzan el valor del salario digno, a excepción de los empleados nuevos que no tienen derecho a los fondos de reserva, rubro que compone el cálculo del salario digno por lo cual el beneficio en la aplicación sobre este incentivo es mínimo.

En el año 2012 y 2013 existió un crecimiento sustancial del sector de seguridad privada, de acuerdo a datos de la Superintendencia de Compañías; lo que ha permitido crear fuentes de trabajo y desarrollo económico, contribuyendo de esta manera a la Matriz Productiva del país, sin embargo en la pregunta Nro.24 las empresas de este sector manifiestan que su aumento laboral no tiene relación al contratar personal con discapacidad, pues solo lo hacen por el cumplimiento con la Ley. El crecimiento de este sector se origina por el incremento de la delincuencia y por el temor de las empresas y personas a perder sus bienes.

El pago del salario digno, en el año 2012 resultó ser poco atractivo para este sector, ya que en este año los sueldos pagados a sus empleados superaron el valor decretado por el Estado, lo cual no generó un beneficio directo para la deducción del Impuesto a la Renta; para el año 2013, el sector de seguridad privada no aplica el incentivo del salario digno, porque las empresas señalan que el incentivo no genera mayor impacto económico-financiero y social para la empresas, según lo muestra el análisis de la pregunta número 14 de la encuesta, donde un 73% de las empresas no tienen una deducción significativa al pago del Impuesto a la Renta, ya que las empresas logran pagar a sus empleados un valor mayor al del salario digno.

El 55% de las empresas entrevistadas presentan un desconocimiento de la ley tributaria; al ignorar la aplicación de los incentivos tributarios contemplados en la LORTI y COPCI, se puede generar pagos indebidos del Impuesto a la Renta o no se

puede aplicar el beneficio. Así como ocurre que un 82% de las empresas desconocían la nueva Ley Orgánica de Discapacidades que modifica a la LORTI, donde el sector de seguridad privada a partir del 2013 solo podrán deducirse el 150% del valor de los beneficios y remuneraciones del personal excedente contratado sobre el porcentaje mínimo requerido por la ley; por lo tanto las empresas del sector no contratarán más personal con discapacidad de lo que se exige.

El incentivo tributario en la contratación de personal con discapacidad, de acuerdo a datos recolectados a las 57 empresas de seguridad privada, ha fomentado desde el año 2010 la inserción del personas con discapacidad en este sector en un 100%, cumpliéndose así con el objetivo social del Gobierno, pero esto sucede solo por la obligatoriedad de la ley, generando para las empresas de seguridad privada un efecto económico negativo del 63% del ahorro de dinero en la deducción al pago del Impuesto a la Renta; un impacto financiero negativo donde pocas empresas del sector no han podido reinvertir o tomar decisiones de contratación de nuevo personal sobre el dinero ahorrado, es decir las empresas en un 78% no les ha generado ningún beneficio importante; finalmente el efecto social reflejado es la contribución a la sociedad para que más personas con alguna discapacidad sean incluidas laboralmente, para este sector el efecto social es negativo puesto que consideran que el beneficio social se lo lleva el empleado y Estado, mas no las empresas.

Las empresas de seguridad privada han tenido que incurrir en gastos considerables de capacitación y remodelación de sus oficinas para poder contratar personal con discapacidad, y poder cumplir con lo exigido Gobierno, por lo que consideran que el beneficio en la deducción de impuestos es muy insignificante a diferencia de los gastos producidos para su contratación. Las empresas de este sector a partir del año 2013, con la nueva Ley Orgánica de Discapacidades que modifica a la ley de Régimen Tributario, no contratarán más personal con discapacidad de lo que exige la ley, puesto que no les refleja ningún beneficio económico ni financiero.

RECOMENDACIONES

El Gobierno Nacional debería promulgar políticas de inversión y mejoras en la productividad de la economía para que el pago del salario digno sea sustentable y beneficioso tanto para el empleado como el empleador generando bienestar de equidad y justicia laboral.

El Gobierno Nacional debería implementar políticas orientadas a las medianas y pequeñas empresas de este sector para que puedan soportar los costos que conllevan la contratación de personas con discapacidad y les genere un beneficio a largo plazo.

Las empresas deberían crear programas de capacitación con el fin de informar a los directivos, al área financiera y administrativa acerca de las nuevas normas y leyes tributarias, para de esta manera puedan aprovechar al máximo los beneficios económicos o incentivos tributarios que existen tanto en la LORTI y COPCI.

El Gobierno Nacional debería implementar capacitación previa hacia personas con discapacidad en la adaptación y cumplimiento del trabajo, para que de este modo el sector de Seguridad Privada, incluya dentro de su nómina a esta clase de personal. Cumpliendo así no solo con disposiciones legales, si no también colaborando con la inclusión de este sector de la sociedad.

El departamento de gestión de procesos de diferentes empresas, deberá crear planes de capacitación, infraestructura, adecuación, entre otras, que permitan la capacitación previa tanto de los antiguos y nuevos empleados para la adaptación y cumplimiento del trabajo, donde el antiguo empleado comprenda que una persona con discapacidad, si puede asumir responsabilidad y llevar a cabo su trabajo, incentivando de esta manera la contratación de personal con discapacidad, siendo así, que las empresas sean un factor importante en la generación de trabajo.

Anexo 1: Empresa de Seguridad Privada

EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE SEGURIDAD PROVADA PARA MUESTREO											1/2
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO											
RUC	No.	Compañía	Situación	Descripción Actividad CIIU N6	Cantón	Calle	Número	Teléfono	Email	Administrador	Capital Social
1792407648001	1	FRST SECURITY SEGURIDAD PRIVA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	GUAYAQUIL	N11-122	22955783	marcoaharez765@hotmail.com	ALVAREZ NEGRETE MARCO ALEJANDRO	\$ 12,000.00
1792151716001	2	QUITOSECURITY CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. 10 DE AGOSTO	N42-155	2920041	xavier1@hotmail.com	VASQUEZ MOLINA EDISON XAVIER	\$ 33,000.00
1792056446001	3	COMPANIA DE SEGURIDAD PRIVADA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. 10 DE AGOSTO	N21-241	022688665	alvarezseguridad@hotmail.es	ALVAREZ ALVAREZ EDGAR ANIBAL	\$ 20,500.00
1792042488001	4	MOLARDEL CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	av. 10 de agosto	n14-14	023228421	mpchautuca@hotmail.com	CHAUCA ALDAZ MARCO PATRICO	\$ 11,000.00
1792010454001	5	SEGURIDAD PRIVADA DEL VALLE SE	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	GABIEL GARCIA MO	S1-61	022075713	seprivalle@hotmail.com	PIÑARGO ANAMISE JOSE JULIO	\$ 11,000.00
1792007062001	6	HALCONDOS SECURITY CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	MANUEL CAMACHO	N99-57	2457745	myriansarcbval@hotmail.com	SIGUENZA MOGROVEJO FRANKLIN EDISC	\$ 30,000.00
1791990374001	7	NORBER SEGURIDAD CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	ROCA	130	2238695	lorena.garzon@triboliges.com	AGUAS NARVAEZ LUIS EDILBERTO	\$ 21,500.00
1791991559001	8	PROSETECNIM SEGURIDAD PRIVAD	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	ISAAC ALBENZ	E2-54	022404850	nbermudez@ales.com.ec	SIERRA ENRIQUEZ EDISON ALBERTO	\$ 58,193.00
1791970233001	9	CUSTODY OF VALUABLE GOODS AN	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	VALLADOLID	N24-282	022224942	contabilidad@cobrteseguridad.com	SALCEDO ARIAS RICARDO	\$ 37,440.00
1791949587001	10	VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. GALO PLAZA LA	N47-137	022400500	hectorpalma@teojama.com	DONOSO ECHANIQUE CARLOS EDUARDO	\$ 10,600.00
1791931025001	11	LINE SECURITY CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	ISLA FERNANDINA	N41-121	3520424	barriornuevojaim@hotmail.com	BARRIONUEVO SANTAMARIA JAIMÉ TRAJ	\$ 10,400.00
1791928733001	12	WORLD SECURITY ASOCIADOS WVD	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	PORTETE	E1-65	022449264	wydoc@uio.satnet.net	TAMAYO BASANTE ADOLFO PATRICO	\$ 10,400.00
1791911794001	13	INTERCON SECURITY SYSTEMS CIA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. GALO PLAZA LA	N68-100	2482015	asistenteeducador@tcssecurity.com	TAMAYO URQUIJA ANA GABRIELA	\$ 46,968.00
1791901150001	14	SKY GUARD SEGURIDAD INTEGRAL	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. LOS LAURELES	N47-78	022432139	soluciones_contables@hotmail.com	SILVA ZAVALA ROSA PAOLA	\$ 10,400.00
1791900588001	15	COSESUPA CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	LUGO	E13-05	022527176	suareszm39@hotmail.com	LICOA IVONNE DEL CONSUELO	\$ 10,600.00
1791901142001	16	MACROSEGURIDAD PRIVADA MSP C	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. COLON	E9-262	6035369	macroseguridad2003@hotmail.com	CARVAJAL CHISAGUANO CARLOS EDUAR	\$ 12,000.00
1791887719001	17	ASESORIA INTEGRAL EN SEGURIDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	MANUEL LARREA	524	2956554		NIETO HERRERA VANESSA GERALDINE	\$ 13,200.00
0992251069001	18	SEGURIDAD NACIONAL Y PROFESIO	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	FRANSCCO SALAZA	E14-34	023230058	info@senapro.com	GORTAIRE MONTALVO CARLOS FEDERIC	\$ 53,000.00
17918866127001	19	PROTECCION A PERSONAS IMPORT	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	TOLEDO	N23-126	6007551	jizurieta2@grupopipsecuador.com	VALDEZ CARVALLO PABLO ANTONIO	\$ 120,000.00
1791869486001	20	SIS COP SERVICIO DE INVESTIGACI	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	TORIBIO MONTES	N27-07	2547295	siscop_ec@yahoo.com	LASCANO CORRALES EDWIN JAVIER	\$ 10,400.00
1791865236001	21	CENTURION SEGURIDAD PRIVADA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. AMERICA	N34-437	2452847	centurionseg@hotmail.com	SANCHEZ MOLINA PABLO DAVID	\$ 10,400.00
17901026202001	22	VIGILANCIA INDUSTRIAL COMERCIA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	SAN FRANCISCO	N39-145	022441430	gfinanc@vicosaseguridad.ec	FONSECA PASTOR FREDD ANTONIO	\$ 44,000.00
1791839420001	23	GALAX SEGURIDAD GALANSEG CIA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	CRISTOBAL COLON	E3-39	022238109	leoduche30@hotmail.com	DUCHE SEVILLA LEONIDAS HUGO	\$ 10,400.00
1791814363001	24	C&S-SEPRIN CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AVDA GALO PLAZA	N69310	2474028	gdaiaios@cys.holdingidine.com	PAREDES MUÑOZ OSCAR FREDY	\$ 160,000.00
1791810848001	25	SEGURIDAD PRIVADA ACTIVE SECU	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. LA PRENSA	N48-193	261038258	caguirre@activesecurity-ec.com	AGUIRRE RIVADENEIRA CARLOS ALFRED	\$ 10,800.00
1791804341001	26	SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGU	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	JUAN JACOME	S9-520	022619078	dabsegur@hotmail.com	BENALCAZAR GARCIA CESAR OSWALDO	\$ 15,400.00
1791772377001	27	ESPAÑA-PONCE CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	INA QUITO	E3-172	022451264	gerencia@epseguridad.com.ec	GALLARDO IDROVO FRANCISCO JAVIER	\$ 10,400.00

EMPRESAS ACTIVAS DEL SECTOR DE SEGURIDAD PROVADA PARA MUESTREO										2/2	
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO											
Ruc	No.	Compañía	Situación	Descripción Actividad CIIU N6	Cantón	Calle	Número	Teléfono	Email	Administrador	Capital Social
1791760433001	28	GLOBAL SECURITY SEGURIDAD PRIVADA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	DE LAS AVIGRAS	E13-345	2406142	clientes@atfconsultores.ec	HIDALGO ESPARZA MARIA CRISTINA	\$ 13,000.00
1791741277001	29	SEGURIDAD PRIVADA INIAS SEPRIM	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	ISLA SANTA FE	N41-31	2449168	s.ortega@sepinwias.com	ORTEGA MONCAYO JUAN SEBASTIAN	\$ 10,400.08
1791751523001	30	ALDASEG CIA. LTDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	CALDAS	340	022288400	aldaseg@interactive.net.ec	SALGUERO BORJA WASHINGTON ISIDORO	\$ 10,600.00
1791730267001	31	PROSEMPI COMPANY PROFESIONAL	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	MORASPUNGO	LOTE 1	3113711	prosempi@gmail.com	TORRES CANDO CARLOS VICENTE	\$ 15,000.00
1791742591001	32	IC SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. DIEGO DE VASCO	N76-437	3440150	wrecalde@icisse.com	RECALDE PONCE WASHINGTON VICENTE	\$ 1,220,527.00
1791727878001	33	GUARPIRECUADOR CIA. LTDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	ISLA ISABELA	N44-171	2244946	guarpipecuador@hotmail.com	CEDEÑO VARGAS JOSE ROBERTO	\$ 15,600.00
1791728463001	34	LONGPORT ECUADOR CIA. LTDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	FELLOSIMO VEGA	LT-02PB	022380675	jose.alban@longportsecurity.com	ALBAN PALACIOS JOSE BERNARDO	\$ 59,526.00
1791706447001	35	PROMPIE, PROTECCION Y VIGILANCIA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	URB. EL PINAR ALTI	N47-207	022445113	info@kaibiggroup.com	REINOSO JEREZ MERCEDES ALEXANDRA	\$ 21,000.00
1791288432001	36	SEAWOLF COMPANIA DE SEGURIDAD	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	JORGE DRON	N4065	462580	xavier2363@hotmail.com	VILLAMAR ALTAMIRANO ANGEL XAVIER	\$ 12,000.00
1791206479001	37	SEPRONAC SEGURIDAD Y PROTECCION	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	MARCOS AGUIRRE	N47-117	3300921	gfinanciera@sepronac.com.ec	CAZA VASCONEZ MARCO VINICIO	\$ 188,783.00
1791288955001	38	DEFENCE SYSTEMS ECUADOR DSE	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	LUIS CORDERO	E12-114	023227011	danielo2220@yahoo.com	MEZA DE LA CRUZ NELSON PATRICIO	\$ 12,000.00
1791282582001	39	GAS SECURE SOLUTIONS (ECUADOR)	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	LUIS CORDERO	E12-114	2945476	giovanny.mendia@ec.g4s.com	SANTACRUZ CORONEL HECTOR FERNANDEZ	\$ 4,759,943.00
1791263707001	40	SEGURIDAD Y SERVICIOS GENERAL	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. MARRSICAL SUCRE	OE6-420	2494864	info@lunservice-servisafe.com	LUNA CORDOBA FABIAN MEDARDO	\$ 17,500.00
1792035201001	41	FUERZA ESPECIAL DE SEGURIDAD	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. LA PRENSA	N 44-13	022449821	alexa_pazos@hotmail.com	PAZOS NARVAEZ GLORIA ALEXANDRA	\$ 95,865.36
1792024056001	42	SANGURIMA ALMEDA, JUNIBO SEGU	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. Santa Prisca	OE3-27	022584751	dianamaincela1993@live.com	YAGUACHI JUNIBO FERNANDO VICENTE	\$ 75,025.95
1792007216001	43	SEGURIDAD INTEGRADA CYNJAR CIA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	TOLEDO	N23-126	2553481	cynjar.seguridadintegrada@gmail.co	JARAMILLO VASCONEZ JOSE ARTURO	\$ 18,000.00
1792003121001	44	TALAHASY SEGURIDAD CIA. LTDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. DE LA PRENSA	2017	022923385	fromo@talahasy.com	ROMO ORTIZ FREDDY GUILLERMO	\$ 80,900.00
1792017394001	45	COMPANIA DE SEGURIDAD JARPISE	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	salvador bravo	oe3-99	022680640	sysoptima_danza@hotmail.com	RIOS ROMAN ANGEL POLIVIO	\$ 75,600.00
1791999959001	46	GAMASEGURIDAD CIA. LTDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. LA PRENSA	N49-73	3300249	gamaseguridad01@hotmail.com	VALVERDE GUTIERRES DARWIN ANTONIC	\$ 79,850.00
1791987608001	47	ESCORPIONES DE SEGURIDAD ESC	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	CALLE A	251	3016125	escorseg@hotmail.com	RIVERA MUÑOZ ABEL ARMANDO	\$ 86,320.00
1791971833001	48	SEGURIDAD PRIVADA PUIMA PUMASH	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	america	N84-274	452603	info@pumaseg.com	MORALES PONCE CARLOS PATRICIO	\$ 45,789.23
1792383064001	49	COMPANIA DE SEGURIDAD OLASEC	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	JUAN LEON MERA	N25-16	2546552	info@pumaseg.com	REYES JACOME CARLOS ALBERTO	\$ 26,900.00
0992760877001	50	CENTRO DE FORMACION Y CAPACIT	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	FRANCISCO MIRANDA	N47-33	042291701	mheredia@incasi.com.ec	MOSCOSO SALAZAR LILIANA ELIZABETH	\$ 52,000.00
1791354257001	51	CARLOS IVAN CARRERACOMPANIA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	RIO TOPO	145	023520965	diego@barce80@hotmail.com	CARRERA SUAREZ ROBERTO	\$ 97,356.00
179134716001	52	CORONEL GARCIA OLIVO, COGAROL	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	LONDRES	69	022860740	velaheh@hotmail.es	CORONEL VEGA CESAR AUGUSTO	\$ 10,500.00
17913331508001	53	SEGUROQUITO CIA. LTDA.	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. 10 DE AGOSTO	N42-155	022920041	willy749@hotmail.com	VASQUEZ ERAZO OSWALDO EDMUNDO	\$ 78,000.00
1791314743001	54	CORDOVA & TAPIA PROTECCION PR	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	AV. 6 DE DICIEMBRE	N24-275	223219	cyt@panchonet.net	PUNINA ORTIZ ANGEL JORGE	\$ 102,000.00
1791310489001	55	SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	LUGO	E13-110	023227903	manogapozos@hotmail.com	BELALCAZAR GARZON RAUL PATRICIO	\$ 28,357.77
1791308379001	56	SEGURIDAD AGUASVACIA CIA. LTDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	SIMON BOLIVAR	SIN	2368466	mncepeada_25m@hotmail.com	AGUAS VILLA FLORESMILO ALFONSO	\$ 58,600.00
1790403343001	57	LAAR C LTDA	ACTIVA	Servicios de guardias de seguridad.	QUITO	CIPRESES	SIN	022277594	laarseguio@grupolaar.com	MENA PARRA LUIS BOLIVAR	\$ 250,000.00
										TOTAL CAPITAL SOCIAL	\$ 8,420,544.39

**Anexo 2: G4S Deducción aplicada por empleados con discapacidad
2012-2013**

(c) Conciliación de la Tasa Efectiva de Impuesto a la Renta

	Año terminado			
	el 31 de diciembre de			
	2013		2012	
	%	US\$	%	US\$
(Pérdida) ganancia antes de impuesto a la renta		<u>(362.986)</u>		<u>1.361.355</u>
Impuesto a la renta que resultaría de aplicar la tasa corporativa a la (pérdida) ganancia antes de impuesto a la renta	22,00	(79.856)	23,00	313.112
Más (menos):				
Gastos no deducibles	(97,52)	353.969	15,99	217.679
Beneficio tributario por trabajadores con discapacidad e incremento de trabajadores	-	-	(1,98)	(27.006)
Ingresos exentos, neto	1,39	(5.045)	(1,02)	(13.933)
Anticipo mínimo de impuesto a la renta	(118,43)	429.894	-	-
Efecto del cambio de política de contabilidad	-	-	(2,06)	(28.041)
Otros	63,93	<u>(232.052)</u>	0,26	3.570
	<u>(128,63)</u>	<u>466.910</u>	<u>34,19</u>	<u>465.381</u>

LISTA DE REFERENCIAS

- Hernández, B. (2001). *Técnicas Estadísticas de Investigación Social*. España: Díaz de Santos.
- Analuisa, V. (2011). <http://vicenteanaluisa.wordpress.com>. Recuperado el 12 de 01 de 2014, de Consultoría Jurídica:
<http://vicenteanaluisa.wordpress.com/2011/03/29/derecho-tributario-2/>
- Arias, P. (2009). Seguridad privada en América Latina: el lucro y los dilemas de una regulación deficitaria. *Reporte del Sector de Seguridad* , 146.
- Arosemena, G. (Septiembre de 2009). Breve historia de los impuestos. *Perspectiva* , 3-6.
- Asamblea Nacional. (2013). *Ley Reformatoria de Discapacidades*. Quito: Editora Nacional.
- Asamblea Nacional. (2010). *Actividad Productiva, Art.2*. Quito: Editorial Nacional.
- Asamblea Nacional. (2010). *Compensación económica para el Salario Digno, Art.10*. Quito: Editorial Nacional.
- Asamblea Nacional. (2014). *De la compensación económica Art.2* . Quito: Editora Nacional.
- Blancutt, M. M. (2000). *El desarrollo local complementario*. Bunniestudios.
- Centro de Estudios Fiscales. (Noviembre de 2012). <http://cef.sri.gob.ec>. Obtenido de Centro de Estudios Fiscales:
https://cef.sri.gob.ec/virtualcef/file.php/43/Jornadas_tributarias_2012
- Congreso Nacional. (1999). *Disposiciones Generales Compañía de Responsabilidad Limitada, Art. 92*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.
- Congreso Nacional. (2004). *Objeto del Impuesto, Art.52*. Quito: Editora Nacional.
- Congreso Nacional. (2005). *Obligaciones del Trabajador, Art.42 Numeral 33*. Quito: Editora Nacional.

- Dirección de Discapacidades. (2014). <http://www.salud.gob.ec>. Recuperado el 18 de 01 de 2014, de Ministerio de Salud Pública: <http://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/>
- Discapacidades Ecuador. (2009). <http://www.discapacidadesecuador.org>. Recuperado el 19 de 02 de 2013, de Discapacidades Ecuador: www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=174
- Ecuador, C. P. (2008). Art.18 Num.2do. *Constitución Política del Ecuador* . Quito.
- Enepro S.L. (10 de 10 de 2009). <http://es.wikipedia.org>. Recuperado el 02 de 01 de 2014, de Wikipedia: http://es.wikipedia.org/wiki/Vigilante_de_seguridad
- Estévez, E. (17 de 10 de 2012). Diferencia entre Impuesto, Contribución y Tasa. *Contable Información Financiera del Ecuador* , 1.
- García, W. (03 de 11 de 2011). <http://coyunturaeconomica.com>. Recuperado el 18 de 02 de 2014, de Coyuntura Económica: <http://coyunturaeconomica.com/impuestos/definicion-tipos-y-aplicaciones>
- Gómez García, F. (2003). Los componentes del pleno empleo. *Una perspectiva macroeconómica* , 84.
- González, C. (2003). <http://www.gestiopolis.com>. Recuperado el 16 de 01 de 2014, de gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/canales6/rrhh/importincen.htm>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw - Hill.
- Instituto Nacional de Censos y Estadísticas. (2013). <http://www.inec.gob.ec>. Recuperado el 20 de 01 de 2014, de INEC: http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_content&view=article&id=278&Itemid=57&lang=es
- Jiménez, J. P., & Podestá, A. (2009). Inversión, incentivos fiscales y gastos tributarios en América Latina. *Macroeconomía del desarrollo* , 15.
- Legarda, D. (Junio de 2011). <http://www.ecuadorinvierte.com>. Recuperado el 03 de 01 de 2013, de Ecuador Invierte: <http://www.ecuadorinvierte.com/bolsa-de-quito/incentivos-tributarios-en-vigencia>
- Lerma, H. (2007). *Metodología De La Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto*. Bogotá: Ecoe ediciones Ltda.

- Mares, A. (2009). *Introducción a las finanzas públicas*. Cartagena de Indias: Beta Action.
- McEachem, A. W. (2003). *Macroeconomía. Una introducción contemporánea*. Mexico: International Thomson Editores.
- Ministerio de Finanzas. (2013). <http://finanzas.gob.ec>. Recuperado el 26 de 05 de 2014, de Ministerio de Finanzas: <http://www.finanzas.gob.ec/ingresos-principios/>
- Ministerio de Interior. (01 de 01 de 2012). *Ministerio del Interior*. Recuperado el 21 de 01 de 2014, de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/permiso-de-operacion-anual-para-las-companias-de-seguridad-privada/>
- Montaño, C. (2004). *Derecho Tributario Internacional*. Bogota: Editorial Tenis.
- Pontón, C. (2011). El Efecto "Incentivo tributario". *Ekos* , 99.
- Sabino, C. (2006). *El proceso de investigación*.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Schumacher, J. H. (2005). *Investigación Educativa*. Madrid: Addison Wesley.
- Seawolf. (28 de 02 de 2010). Manual de Servicios. *Manual de Servicios* . Quito, Pichincha, Ecuador.
- Servicio de Rentas Internas. (2008). Gasto Tributario en Ecuador. *Jornadas Tributarias en Ecuador* , 65.
- Servicio de Rentas Internas. (2013). <http://www.sri.gob.ec>. Recuperado el 17 de 01 de 2014, de Servicio de Rentas Internas: <http://www.sri.gob.ec/web/guest/incentivos-y-beneficios>
- Servicios de Rentas Internas. (2014). <http://www.sri.gob.ec>. Recuperado el 09 de 01 de 2014, de SRI: <http://www.sri.gob.ec/web/guest/matriz>
- SRI. (02 de 03 de 2013). *Ley de Orgánica de Régimen Tributario Interno*. Obtenido de <http://www.cre.com.ec/noticia/49686/la-declaracion-del-impuesto-a-la-renta-es-obligatoria-aunque-sus-rentas-estén-formadas-por-ingresos-exentos/>
- SRI, Previsiones Estadísticas. (2013). Informe Anual de Labores 2012. *Informe Anual SRI* , 11.
- Stiglitz, J. E. (2009). *La Economía del Sector Público*. Barcelona: Antoni Bosch.

Zafra, F. (04 de Julio de 2012). *http://derechotributari.blogspot.com*. Recuperado el 13 de 05 de 2014, de Derecho Tributario: <http://derechotributari.blogspot.com/2012/07/el-hecho-generator-o-imponible.html>