



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TÍTULO:

**Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por
incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la
provincia de Cotopaxi.**

AUTOR:

León Martínez, Doménica Katiuska

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

TUTOR:

CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MSc.

Guayaquil, Ecuador

1 de septiembre del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: **León Martínez, Doménica Katiuska** como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría.

TUTOR

f. _____
CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MSc.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ing. Said Vicente, Diez Farhat, PhD

Guayaquil, a 1 de septiembre del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, León Martínez, Doménica Katiuska

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi**, previa a la obtención del Título de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a 1 de septiembre del año 2026

LA AUTORA

f. _____
León Martínez, Doménica Katiuska



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, León Martínez, Doménica Katiuska

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a 1 de septiembre del año 2026

LA AUTORA

f. _____
León Martínez, Doménica Katiuska

REPORTE COMPILATIO

<https://app.compilatio.net/app/folder/c2d9d0e7bf9b7ea6494b8707576bfb76e872e74b>



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

León_Martínez_Doménica_Tesis 100% (1)

ID : 115c7e82fac00135aa8523f31ea1437ba2d5fc88



3%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : León_Martínez_Doménica_Tesis 100% (1).txt
Tamaño del archivo original : 4,22 MB
Número de palabras : 40,493

Depositante : Pedro Jose Samaniego Pincay
Fecha de depósito : 4 de septiembre de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 4 de septiembre de 2026



Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



TUTOR

f. _____

CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MSc.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por acompañarme en cada etapa de este camino y ayudarme, apoyarme y permitirme continuar en este camino hasta alcanzar este objetivo tan importante.

También me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutor, CPA Pedro José Samaniego Pincay, MSc, por su apoyo, orientación y su constante ayuda en este proyecto, tanto sus recomendaciones y apoyo fueron cruciales para que pudiera completar esta investigación.

A mis padres, por todo el esfuerzo y sacrificio que han hecho para brindarme una buena educación, apoyo y enseñanza desde el principio e inculcarme los valores y creencias que ahora están muy presentes en mi vida y desarrollo profesional.

Gracias a todos los profesores que he conocido en la etapa universitaria, a los que he asistido a cada clase y de los que he podido recibir, escuchar y aprender, y de los que he aprendido de cada uno de ellos, que todos son muy útiles e inspiradores y que han tenido un impacto en mi preparación y me han motivado a convertirme en un profesional responsable, ético y comprometido.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, quien ha estado presente en cada etapa de mi vida y especialmente durante esta etapa académica, brindándome fuerza, sabiduría y la oportunidad de avanzar incluso en los momentos más difíciles.

A mi madre, gracias por su amor, paciencia y apoyo incondicional, por cada palabra de motivación cada día, por cada recordatorio de que puedo lograrlo, por creer siempre en mí, por todo lo que has estado ahí para mí en cada paso de este proceso.

A mi padre, quien siempre me ha guiado por el camino correcto, por sus consejos y por todo el apoyo que me ha brindado a lo largo de los años, gracias por estar presente y ayudarme a llegar a este punto hoy.

A mis abuelos, quienes me han visto crecer y me han apoyado con amor y aliento, gracias por estar presente en cada etapa de mi vida y por celebrar conmigo cada uno de mis logros



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ph. D. Said Vicente Diez Farhat
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

CPA Patricia María Salazar Torres, Ph.D.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

CPA. Saltos Wiesner, Lennin Danny, MSc.
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

CALIFICACIÓN

f. _____

CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MSc.

TUTOR

Índice General

Introducción	2
Antecedentes	7
Contextualización del problema.....	9
Justificación.....	11
Objetivo General	12
Objetivos Específicos.....	13
Preguntas de Investigación.....	13
Delimitación.....	13
Limitación	14
Capítulo 1. Fundamentación Teórica	16
Marco Teórico	16
Teoría Neoclásica de la Inversión	16
Teoría de la Incidencia Fiscal	19
Relación de las teorías con la investigación.....	23
Marco conceptual	25
Incentivos tributarios.....	25
Incremento neto de plazas de trabajo	26
Deducción tributaria.....	26
Ahorro fiscal.....	27
Impuesto a la renta	28
Empleo formal.....	28
Beneficio tributario	29
Pleno empleo.....	29
Persona con discapacidad severa	30
Trabajador sustituto.....	30
Empleo juvenil	31

Inclusión laboral femenina y economía violeta	31
Reinserción laboral de personas en proceso de reintegración social	32
Marco referencial	32
Estudios sobre incentivos tributarios y generación de empleo	32
Síntesis de los antecedentes	36
Marco legal.....	37
Constitución de la República del Ecuador	37
Ley de Régimen Tributario Interno	37
Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno	38
Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo	39
Resoluciones del SRI	39
Código del Trabajo.....	40
Deducción adicional por nuevas plazas de trabajo destinadas a la contratación de mujeres	40
Deducción adicional por contratación de personas con discapacidad o trabajadores sustitutos	42
Deducción adicional por contratación de personal joven	43
Deducción adicional por contratación juvenil de egresados o graduados de instituciones públicas, municipales o fiscomisionales.....	43
Deducción adicional por contratación de personas obligadas a pagar pensiones alimenticias	44
Deducción adicional por incremento neto de plazas de trabajo en el sector de la construcción y agricultura	45
Deducción adicional por contratación de personas que hayan cumplido pena privativa de libertad.....	45
Deducción adicional por contratación de personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada.....	46
Deducción adicional por contratación de seguros médicos privados o medicina prepagada	47

Capítulo 2. Metodología	53
Diseño de Investigación	53
Diseño observacional	53
Diseño prospectivo.....	54
Diseño transversal	54
Tipo de investigación	55
Investigación concluyente.....	55
Investigación descriptiva.....	55
Enfoque de Investigación.....	56
Herramientas de investigación	56
Entrevistas a expertos.....	56
Objetivo de la herramienta	57
Estructura de la entrevista	57
Población, muestra y muestreo	58
Población.....	58
Muestra.....	59
Muestreo.....	62
Validación del instrumento	62
Guía de preguntas para expertos	65
Guía de preguntas para expertos contables	65
Guía de preguntas para expertos tributarios.....	65
Matrices de hallazgos.....	67
Expertos contables	67
Expertos tributarios	72
Discusión.....	77
Capítulo 3. Propuesta Metodológica.....	81
Conocimiento del negocio.....	81

Perfil general de la empresa	81
Reseña histórica	82
Misión	82
Visión	83
Productos y mercados	83
Activos biológicos, infraestructura e inversiones	83
Estructura organizacional.....	84
Estructura laboral	86
Proceso de contratación.....	86
Gestión de la nómina.....	86
Gestión documental.....	87
Relación entre el negocio y los incentivos tributarios	88
Diseño y presentación de la propuesta metodológica	89
Elementos de la propuesta.....	89
Características de la propuesta	92
Áreas que intervienen en la aplicación de la propuesta	97
Procesos de la propuesta metodológica.....	98
Formas de evaluación mediante indicadores KPI	108
Cronograma de planificación fiscal	111
Presupuesto	112
Validación de la propuesta metodológica	115
Aplicación de la Fase 1. Diagnóstico y conformación de la línea base	115
Aplicación de la Fase 2. Identificación y clasificación de las nuevas contrataciones.....	121
Aplicación de la Fase 3. Cálculo del incremento neto y determinación de la base deducible	123
Aplicación de la Fase 4. Sustento documental y aplicación de las hojas de cálculo	132

Aplicación de la Fase 5. Consolidación, conciliación tributaria y seguimiento	133
Resultado de la validación	137
Conclusiones	139
Recomendaciones.....	142
Referencias.....	145
Apéndices.....	154
Apéndice A. Carta de validación del instrumento	154
Apéndice B. Carta de validación del instrumento.....	155
Apéndice C. Matriz de evaluación y validación del instrumento	156
Apéndice D. Matriz de evaluación y validación del instrumento	157

Lista de Tablas

Tabla 1. Operaciones del sector público no financiero	2
Tabla 2. Ingresos del Sector Público no Financiero - Parte I.....	3
Tabla 3. Ingresos del Sector Público no Financiero - Parte II	4
Tabla 4. Indicadores anuales del mercado laboral ecuatoriano.....	5
Tabla 5. Escala de permanencia y duración del beneficio por contratación de mujeres	41
Tabla 6. Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal – Parte I	48
Tabla 7. Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte II	49
Tabla 8. Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte III	50
Tabla 9. Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte IV	51
Tabla 10. Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte V	52
Tabla 11. Empresas florícolas que conforman la población de estudio	58
Tabla 12. Participación del gasto de nómina en los costos y gastos de las empresas grandes del sector florícola de Cotopaxi, 2025.....	60
Tabla 13. Perfil resumido de los expertos entrevistados.....	64
Tabla 14. Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte A	67
Tabla 15. Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte B.....	68
Tabla 16. Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte C.....	69
Tabla 17. Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte D	70
Tabla 18. Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte E.....	71
Tabla 19. Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte A	72
Tabla 20. Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte B	73
Tabla 21. Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte C	74

Tabla 22. Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte D	75
Tabla 23. Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte E	76
Tabla 24. Información general de la Empresa Florícola S.A.	82
Tabla 25. Información laboral necesaria para la propuesta metodológica.....	87
Tabla 26. Incentivos tributarios considerados en la propuesta metodológica.....	92
Tabla 27. Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables – Parte I	93
Tabla 28. Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte II.....	94
Tabla 29. Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte III	95
Tabla 30. Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte IV	96
Tabla 31. Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte V	97
Tabla 32. Participación de las áreas en la aplicación de la propuesta metodológica .	98
Tabla 33. Controles de cierre de la metodología.....	99
Tabla 34. Procedimiento para el diagnóstico y conformación de la línea base	100
Tabla 35. Procedimiento para la identificación y clasificación de las nuevas contrataciones.....	102
Tabla 36. Procedimiento para el cálculo del incremento neto y determinación de la base deducible	104
Tabla 37. Matriz operativa para el cálculo de las deducciones adicionales.....	105
Tabla 38. Procedimiento para la consolidación, conciliación tributaria y seguimiento	107
Tabla 39. Indicadores KPI para evaluar la aplicación de la propuesta metodológica – Parte I	109
Tabla 40. Indicadores KPI para evaluar la aplicación de la propuesta metodológica - Parte II.....	110

Tabla 41. Cronograma de contratación y planificación fiscal 2026 – Parte I	111
Tabla 42. Cronograma de contratación y planificación fiscal 2026 - Parte II	112
Tabla 43. Presupuesto mensual de contratación - escenario académico – Parte I ...	113
Tabla 44. Presupuesto mensual de contratación - escenario académico – Parte II..	114
Tabla 45. Supuestos generales del caso de validación	116
Tabla 46. Hojas de cálculo principales utilizadas en la validación – Parte I	116
Tabla 47. Hojas de cálculo principales utilizadas en la validación - Parte II.....	117
Tabla 48. Evolución mensual de trabajadores durante 2026.....	118
Tabla 49. Evolución mensual de Base IESS y costo empresa	118
Tabla 50. Control del incremento neto entre diciembre de 2025 y diciembre de 2026	119
Tabla 51. Base financiera del caso académico	119
Tabla 52. Movimiento académico de activos biológicos	120
Tabla 53. Extracto de nuevas contrataciones e incentivo seleccionado – Parte I ...	121
Tabla 54. Extracto de nuevas contrataciones e incentivo seleccionado - Parte II....	122
Tabla 55. Extracto de trabajadoras seleccionadas para la deducción por contratación de mujeres	124
Tabla 56. Extracto de trabajadores considerados en empleo juvenil	125
Tabla 57. Extracto de trabajadores considerados en joven graduado o egresado de institución elegible	126
Tabla 58. Extracto de trabajadores considerados en trabajador con obligación de pensión alimenticia.....	126
Tabla 59. Extracto de trabajadores considerados en incremento neto de plazas en el sector agrícola	127
Tabla 60. Extracto de trabajadores considerados en reinserción laboral	127
Tabla 61. Extracto de trabajadores considerados en persona privada de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada.....	128
Tabla 62. Personas con discapacidad y sustitutos identificados en el caso	129

Tabla 63. Cálculo mensual de la deducción por discapacidad y sustitutos.....	130
Tabla 64. Control mensual de cobertura de seguro médico	131
Tabla 65. Trazabilidad documental de los incentivos validados.....	132
Tabla 66. Resumen de deducciones adicionales y ahorro por incentivo.....	133
Tabla 67. Desglose de las deducciones dentro de la conciliación tributaria – Parte I	134
Tabla 68. Desglose de las deducciones dentro de la conciliación tributaria – Parte II	134
Tabla 69. Conciliación tributaria adaptada a la estructura del Formulario 101 – Parte I	135
Tabla 70. Conciliación tributaria adaptada a la estructura del Formulario 101 – Parte II	136
Tabla 71. Resultados de los indicadores de validación.....	137
Tabla 72. Resumen final de la validación	138

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Relación conceptual entre incentivos tributarios y decisiones empresariales</i>	24
Figura 2 <i>Participación del gasto de nómina en los costos y gastos</i>	61
Figura 3 <i>Estructura organizacional referencial de la Empresa Florícola S.A.</i>	85

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta metodológica para la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes del sector florícola de la provincia de Cotopaxi. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con diseño observacional, prospectivo y transversal, mediante entrevistas semiestructuradas a expertos contables y tributarios, revisión normativa y análisis de información empresarial. Los resultados permitieron identificar dificultades relacionadas con la interpretación de los requisitos legales, la determinación del incremento neto de plazas de trabajo, el control documental y la correcta aplicación de las deducciones adicionales. Con base en estos hallazgos, se diseñó una propuesta metodológica que integra la identificación de trabajadores, el cálculo de los beneficios, el sustento documental y su incorporación en la conciliación tributaria. La validación mediante un caso académico evidenció que su correcta aplicación puede generar un ahorro en el Impuesto a la Renta y fortalecer la planificación tributaria empresarial.

Palabras clave:

Incentivos tributarios; incremento neto de plazas de trabajo; deducción adicional; Impuesto a la Renta; sector florícola; planificación tributaria.

Abstract

This research aimed to design a methodological proposal for the application of tax incentives related to the increase in job positions in large companies in the flower-growing sector of Cotopaxi province. The study followed a qualitative approach with an observational, prospective, and cross-sectional design, using semi-structured interviews with accounting and tax experts, regulatory review, and analysis of business information. The results identified difficulties related to the interpretation of legal requirements, the determination of the net increase in job positions, documentary control, and the proper application of additional deductions. Based on these findings, a methodological proposal was designed to integrate worker identification, benefit calculation, supporting documentation, and their incorporation into the tax reconciliation. Validation through an academic case study showed that the proper application of these incentives can generate Income Tax savings and strengthen corporate tax planning.

Keywords:

Tax incentives; net increase in job positions; additional deduction; Income Tax; flower-growing sector; tax planning.

Introducción

En Ecuador, la recaudación de impuestos es una de las fuentes de financiación más importantes para el desarrollo de las actividades del estado y el mantenimiento del gasto público en Ecuador. Los ingresos no petroleros, en los últimos años, han cobrado más importancia en la economía nacional, especialmente la recaudación de impuestos (impuesto al valor agregado e Impuesto a la Renta), entre otros. Según el Banco Central del Ecuador (BCE), en 2025 el Sector Público No Financiero sufrió un déficit de USD 3.647 millones, 2.8% del PIB, principalmente debido a la disminución de los ingresos petroleros y al aumento del gasto público. Pero los ingresos no petroleros tuvieron un buen desempeño gracias a las reformas tributarias y a una recaudación fiscal más fuerte (BCE, 2026b).

Tabla 1

Operaciones del sector público no financiero

Partida	Millones de USD		% del PIB (1)		Variación		
	2024 (p)	2025 (p)	2024 (p)	2025 (p)	Absoluta	Relativa (%)	
Ingresos	46.177	46.349	37,3	35,6	172	0,4	↑
Ingresos petroleros	14.847	13.476	12,0	10,3	-1.371	-9,2	↓
Ingresos no petroleros	31.330	32.873	25,3	25,2	1.544	4,9	↑
Ingresos tributarios	16.501	17.342	13,3	13,3	841	5,1	↑
Contribuciones a la seguridad social	6.062	6.224	4,9	4,8	162	2,7	↑
Transferencias	1.243	859	1,0	0,7	-384	-30,9	↓
Intereses ganados	1.490	1.633	1,2	1,3	143	9,6	↑
Otros ingresos	6.034	6.816	4,9	5,2	782	13,0	↑
Erogaciones	47.810	49.996	38,6	38,4	2.186	4,6	↑
Erogación permanente	40.289	41.946	32,5	32,2	1.658	4,1	↑
Erogación no permanente	7.521	8.050	6,1	6,2	529	7,0	↑
Resultado global	-1.633	-3.647	-1,32	-2,8	-2.014		
Resultado primario	1.349	-409	1,1	-0,3	-1.758		

Nota. Adaptado del BCE y MEF. Cifras 2024-2025 provisionales y preliminares.

De acuerdo con los datos presentados en la tabla anterior, la evolución de los ingresos del Sector Público No Financiero muestra un cambio en la composición fiscal del país durante 2025. Aunque los ingresos petroleros disminuyeron en USD 1.371 millones (una disminución del 9,2%), los ingresos no petroleros aumentaron en USD 1.544 millones (un aumento del 4,9%). Esto se debe a que la recaudación interna dentro de los ingresos públicos está más concentrada, especialmente los ingresos tributarios. Pero este crecimiento no pudo compensar el aumento del gasto público, por lo que el resultado global del SPNF pasó de un déficit de USD 1.633 millones en 2024 a USD 3.647 millones en 2025 (BCE, 2026b).

Tabla 2

Ingresos del Sector Público no Financiero - Parte I

Detalle	Millones de USD		% del PIB (1)		Variación			% de participación 2025
	2024 (p)	2025 (p)	2024 (p)	2025 (p)	Absoluta		Relativa (%)	
Ingresos totales	46.177	46.349	37,3	35,6	172	↑	0,4	100
Petroleros	14.847	13.476	12	10,3	-1.371	↓	-9,2	29,1
Por exportaciones	9.384	7.691	7,6	5,9	-1.693	↓	-18	57,1
Por venta de derivados	5.463	5.785	4,4	4,4	322	↑	5,9	42,9
No petroleros	31.330	32.873	25,3	25,2	1.544	↑	4,9	66,8
Tributarios	16.501	17.342	13,3	13,3	841	↑	5,1	52,8
Impuesto a la renta	5.436	5.712	4,4	4,4	276	↑	5,1	32,9
IVA	7.549	8.101	6,1	6,2	551	↑	7,3	46,7
ICE	751	735	0,6	0,6	-16	↓	-2,2	4,2
Arancelarios	1.117	1.231	0,9	0,9	114	↑	10,2	7,1
Otros impuestos	1.647	1.563	1,3	1,2	-84	↓	-5,1	9
Contribuciones a la SS	6.062	6.224	4,9	4,8	162	↑	2,7	18,9

Tabla 3*Ingresos del Sector Público no Financiero - Parte II*

Detalle	Millones de USD		% del PIB (1)		Variación		% de participación 2025	
	2024 (p)	2025 (p)	2024 (p)	2025 (p)	Absoluta	Relativa (%)		
Transferencias	1.243	859	1,0	0,7	-384	↓	-30,9	2,6
Intereses ganados	1.490	1.633	1,2	1,3	143	↑	9,6	5
Otros ingresos	6.034	6.816	4,9	5,2	782	↑	13,0	20,7

Nota. Adaptado de información publicada por el BCE, el MEF y otras entidades del Sector Público No Financiero.

La composición de los ingresos tributarios probó que el crecimiento de la recaudación durante 2025 estuvo impulsado principalmente por el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto a la Renta. Según el BCE (2026b), los ingresos por IVA alcanzaron los 8.101 millones, lo que representó un aumento del 7,3% en comparación con 2024, con el Impuesto a la Renta en 5.712 millones al mismo tiempo y un crecimiento del 5,1%, estos cambios se esperaban a partir de las reformas fiscales y el aumento de la tasa general del IVA del 12% al 15% y también de la introducción de mecanismos de auto-retención y las demás medidas para promover el control fiscal con el objetivo de aumentar la eficiencia en la recaudación.

En este sentido, los impuestos no solo cumplen la función de generar ingresos, sino que también promueven la estabilidad económica. Esto debido a que están estrechamente relacionados con el nivel de actividad productiva, el consumo y el dinamismo empresarial. Bajo esta perspectiva, la política fiscal ecuatoriana no se ha limitado únicamente a la promoción de ingresos fiscales, sino que también se utiliza para fomentar determinadas actividades económicas y sociales, entre estos mecanismos se encuentran los incentivos tributarios que ofrecen la generación de empleo formal mediante deducciones adicionales en el Impuesto a la Renta, que son uno de los principales mecanismos que el Estado utiliza para promover la contratación de empleo y son el enfoque central de este estudio (BCE, 2026b).

Por otro lado, los trabajos en el sector privado son fundamentales dentro del desarrollo de la economía del país, en Ecuador, las actividades relacionadas con la agricultura, la ganadería y la silvicultura constituyen una importante fuente de generación de empleo e ingresos. De esta manera contribuyendo a los principales sectores de crecimiento y desarrollo de los sectores productivos. De acuerdo con la

Corporación Financiera Nacional (CFN, 2025) estimó que en el segundo trimestre de 2025 representó el 8.95% del PIB nacional y produjo aproximadamente 2.61 millones de empleos, lo que equivalía al 31.4% del empleo total del país, estos resultados evidencian la relevancia que sostiene el sector agrícola es importante para Ecuador, tanto en términos de producción como de empleo, y empleos directos e indirectos.

Tabla 4

Indicadores anuales del mercado laboral ecuatoriano

Indicadores nacionales (en % respecto a la PEA)	2025	2024	2023	2022	2021
Tasa de participación global	64,3	64,3	64,7	65,9	66,0
Tasa de empleo adecuado	37,1	35,9	36,3	34,4	32,5
Tasa de subempleo	19,4	21,0	19,6	22,2	23,2
Tasa de desempleo	3,6	3,7	3,8	4,4	5,2

Nota. Adaptado de ENEMDU 2021-2025 (INEC, 2026a); valores expresados como porcentaje de la PEA.

Según los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), el nivel de empleo adecuado en Ecuador ha variado en los últimos años, el indicador en 2023 fue del 36.3%, pero en 2024 solo bajó al 35.9%, sin embargo, en 2025 volvió a subir al 37.1% de la población económicamente activa. El resultado de este indicador demostró que las condiciones de empleo formal han estado mejorando durante algún tiempo, pero aun así el mercado laboral ecuatoriano aún no está libre de problemas con la informalidad, el subempleo y la estabilidad de las fuentes de trabajo (INEC, 2026a).

Como complemento al indicador nacional, el registro estadístico de empleo en el seguro social permite observar el comportamiento del empleo registrado en el sector privado, en particular, de diciembre de 2023 a diciembre de 2024 se registró un ligero descenso del 0,2%, por otro lado, en diciembre de 2025, el sector privado mostró una recuperación del 2,0% respecto al año anterior, correspondiente a 44.525 empleos registrados adicionales, así que en los últimos tres años se observa una ligera disminución en 2024 seguida de una recuperación en 2025, lo que confirma la importancia de analizar los mecanismos que facilitan el surgimiento y la duración del empleo formal (INEC, 2025b, 2026b).

En este caso, la creación de nuevos empleos en el sector privado tiene un papel muy importante en la economía del país, ya que puede llevar a un mayor nivel de producción, consumo e ingresos fiscales, por esta razón, el Estado ha tomado medidas para incentivar el empleo, ya que los beneficios fiscales en el Impuesto a la Renta pueden utilizarse para mejorar el empleo formal e impulsar la actividad empresarial (Servicio de Rentas Internas [SRI], 2024b).

La creación de empleo no se trata solo de crecimiento económico, en el ámbito empresarial, las decisiones de contratación de las empresas también están influenciadas por una variedad de factores, entre estos tenemos los costos laborales, la estabilidad en el entorno económico, la política financiera y la carga fiscal para los empleados. Esto significa que, en muchos casos, las empresas no necesariamente amplían su fuerza laboral de inmediato, inclusive con el constante crecimiento de la actividad económica (Bossavie & Pela, 2022).

Los incentivos fiscales son instrumentos de política fiscal que promueven nuevos empleos al proporcionar beneficios para la evaluación del Impuesto a la Renta, estos mecanismos ofrecen deducciones adicionales para las empresas en caso de que aumenten su fuerza laboral de acuerdo con las regulaciones fiscales existentes (SRI, 2024b). Así, pueden ser un estímulo para la contratación formal y la inclusión laboral.

De manera general, los incentivos tributarios, tratan de influir en la toma de decisiones de los contribuyentes a través de tratamientos fiscales favorables que ayudan a alcanzar ciertos objetivos económicos o sociales, sin embargo, su uso también tiene un costo para el Estado en términos de inversión, producción y empleo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Oxfam Internacional, 2019). Por lo tanto, estos mecanismos no solo deben ser vistos como una reducción de impuestos, sino también como políticas económicas que pueden impulsar algunos comportamientos empresariales.

Desde este punto de vista, el presente trabajo propone un enfoque metodológico para la aplicación de incentivos fiscales para la generación de puestos de trabajo en empresas del sector florícola de la provincia de Cotopaxi. Dicho esquema puede ser visto desde el punto de vista empresarial, así como en términos de planificación fiscal y empleo. De igual manera, la investigación tiene como objetivo proporcionar una metodología que nos permita el uso adecuado de los beneficios fiscales para el desarrollo ulterior de la gestión empresarial y también para la creación de empleos en el sector florícola (SRI, 2024b).

Antecedentes

La política fiscal en Ecuador ha adoptado mecanismos que fomentan la producción, la inversión y la creación de empleo, también existen otras deducciones a tener en cuenta al determinar el Impuesto a la Renta que disminuyen la base imponible pero esto sucede cuando los empleadores crean nuevos empleos y cumplen con las regulaciones establecidas. La Ley de Régimen Tributario Interno (LRTI) es el marco normativo para tales deducciones, y las regulaciones del SRI son los procedimientos y también los requisitos estándar para su aplicación (LRTI, 2004; SRI, 2024b).

Los beneficios tributarios para los contratos de trabajo incluyen diferentes condiciones y grupos de trabajadores, las normativas también contemplan deducciones adicionales por incremento neto de plazas de trabajo y por la contratación de mujeres, jóvenes y otros grupos legalmente establecidos, también hay disposiciones claras y específicas para personas con discapacidades y sus sustitutos. Así de esta manera, estos beneficios pueden verse no solo como mecanismos para reducir la carga fiscal, sino como instrumentos para el empleo formal y la inclusión social (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012; SRI, 2024b).

En 2018 se publicó la Ley Orgánica para el Fomento Productivo, que incluyó medidas para impulsar la inversión, fortalecer la economía y generar empleo, por lo tanto, esta norma es importante para la investigación porque muestra cómo los incentivos tributarios pueden influir en las decisiones de las empresas (Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal, 2018).

En relación con la inversión extranjera directa, el BCE reportó que la inversión directa pasó de USD 446,0 millones en 2024 a USD 1.299,2 millones en 2025, lo que representó un incremento de USD 853,2 millones y constituyó el segundo mayor monto registrado desde 2016. El BCE también señaló que una parte importante de los flujos de 2025 respondió a operaciones de capitalización y reinversión de utilidades, por lo que el aumento no necesariamente implicó el ingreso equivalente de divisas. Aun con esta precisión, la evolución evidencia una recuperación de la inversión directa y refuerza la relación entre inversión, actividad productiva y decisiones empresariales analizada en esta investigación (BCE, 2026a).

Posteriormente se publicó la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo (LOEGE) en 2023 y está también introdujo medidas de reforma

tributaria lo cuales estaban basadas en el empleo y las actividades productivas. Además, en la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo también colocaron deducciones por la contratación de ciertos grupos de trabajadores y la creación neta de empleo, por lo tanto, las medidas fueron posteriormente desarrolladas por el Reglamento General y la normativa del SRI para establecer los criterios para su correcto cálculo y aplicación (Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, 2023; Reglamento General de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, 2024; SRI, 2024b).

El análisis de estos incentivos también debe situarse en el contexto económico nacional, ya que, en 2024, el producto interno bruto de Ecuador disminuyó un 2.0% anual, debido a una caída del 1.3% en el consumo de los hogares, del 1.2% en el gasto del gobierno y del 3.8% en la formación bruta de capital fijo. Estos datos sugieren que la dinámica económica fue menor en ese período, lo que podría haber limitado el crecimiento productivo y la creación de nuevos empleos (BCE, 2025).

En el lugar de trabajo, Ecuador aún no logra aumentar el nivel de condiciones laborales adecuadas para la población, como se evidenció en la encuesta nacional anual de empleo, desempleo y subempleo, la tasa de empleo adecuado o pleno fue del 35.9% de la población económicamente activa en 2024. Por otro lado, más de la mitad de la población empleada trabajaba en el sector informal, esto muestra que una gran parte de los trabajadores no tiene acceso a condiciones de empleo adecuadas y, por ende, deberíamos estudiar los mecanismos que promueven oportunidades de empleo formal (INEC, 2025a).

El negocio ecuatoriano está compuesto principalmente por entidades económicas más pequeñas, según el Registro Estadístico de Empresas, en 2024, había 1,073,524 empresas y 2,931,588 puestos de trabajo registrados en el país. Dado que las micro y pequeñas empresas son predominantes en esta estructura, los incentivos fiscales pueden variar según la capacidad administrativa, contable y por ende financiera de cada organización. Por lo tanto, un enfoque claro de la situación, la necesidad de definir los requisitos, cuantificar las deducciones y documentar la aplicación de los incentivos fiscales nos puede ayudar a asegurar que sus aplicaciones se realicen correctamente (INEC, 2025c).

En América Latina, se han utilizado incentivos fiscales para impulsar la inversión, aumentar el crecimiento económico y crear empleos, pero estas también tienen un costo en términos de ingresos porque reducen los ingresos que el estado

habría recibido sin tal beneficio, deben ser diseñados y evaluados para abordar los beneficios económicos y sociales que se pueden esperar y para mantener suficiente dinero para así poder financiar políticas públicas. Así, la efectividad de estos instrumentos no es solo legal, sino que también depende de la claridad de los procedimientos, la adecuada administración y la capacidad de los contribuyentes para aplicarlos correctamente (CEPAL y Oxfam International, 2019).

En este contexto, los incentivos fiscales para la creación de empleo son el foco de esta propuesta metodológica, su uso puede reducir la base imponible cuando el contribuyente cumple con los requisitos de la ley y tiene la documentación necesaria para demostrar el beneficio, la existencia de una regulación no garantiza que el impuesto esté siendo utilizado correctamente por una empresa, ya que debe identificar el incentivo, verificar el cumplimiento de los requisitos y calcularlo adecuadamente dentro de la conciliación tributaria. Por consiguiente, considero es necesario proponer una propuesta metodológica para implementar estos incentivos en las empresas de floricultura, la presente investigación tiene como objetivo establecer procedimientos para reconocer los puestos de trabajo que están en el campo y que generan el beneficio, la base de cálculo, el valor de la deducción adicional y el impacto de la planificación fiscal. La idea es facilitar la aplicación técnica de las normativas y comprender mejor los incentivos para el empleo.

Contextualización del problema

La informalidad laboral y el bajo crecimiento económico siguen siendo desafíos significativos para Ecuador y otros países de América Latina, todas estas condiciones suprimen la formación de empleos formales y obstaculizan la actividad productiva. En la región, se ha indicado que el bajo dinamismo económico ha estado acompañado por un crecimiento limitado del empleo y la informalidad continúa afectando a una proporción significativa de la población trabajadora (CEPAL, 2024).

Ante esta situación, el Estado ecuatoriano creó beneficios tributarios para las empresas que aumenten su número de trabajadores o contraten a personas de determinados grupos, además la normativa también establece los requisitos y documentos necesarios para aplicar estas deducciones (Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, 2023; SRI, 2024b).

El uso de estas deducciones se requiere que los empleadores verifiquen el aumento neto en los puestos de trabajo, que ellos también aseguren el cumplimiento

de las condiciones correspondientes a cada trabajador y conserven la documentación que respalde el beneficio, también deben determinar los valores de los salarios y las contribuciones a la seguridad social que forman parte de la base de cálculo, de acuerdo con las disposiciones establecidas en las normativas fiscales (SRI, 2024b).

EY Ecuador (2024) afirma que las regulaciones tienen un tratamiento diferenciado para mujeres, jóvenes, personas que deben pagar pensiones alimenticias, personas que están en procesos de reintegración y trabajadores en algunos sectores de la economía, además, añade que la documentación sobre la cual se aplican las deducciones debe mantenerse durante el período especificado por las regulaciones fiscales. Desde una perspectiva técnica, la aplicación de tales incentivos requiere información sobre el grupo al que pertenece el trabajador contratado, el porcentaje de deducción, la duración de la permanencia, el aumento neto y los documentos de respaldo.

Además, AVL Abogados (2024) confirma que el aumento neto se determina comparando el número de empleados en relación de dependencia registrados al final de dos años fiscales consecutivos, con reglas específicas para ciertos grupos de beneficiarios, podemos evidenciar que esos porcentajes, condiciones y métodos de cálculo muestran que el incentivo debe ser revisado minuciosamente antes de ser incluido en la conciliación tributaria. En consecuencia, las empresas deben tener procedimientos que les permitan identificar, calcular y documentar correctamente las deducciones adicionales.

Este asunto es de particular importancia para el sector de la floricultura, ya que es productivo, basado en la exportación y en el trabajo, en 2022, se registraron 287 empresas para el cultivo de flores, lo que generó 39,503 empleos, del total de empresas, el 68% se ubicaron en Pichincha y el 15% en Cotopaxi. En este período, las exportaciones alcanzaron alrededor de USD 950,50 millones (CFN, 2023).

En un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024a), la transición a una economía formal requiere una respuesta integral que incluya la generación de información, capacitación técnica, fortalecimiento de la capacidad institucional y una adecuada coordinación entre los sectores público y privado, la existencia de incentivos fiscales, por supuesto, no es suficiente para asegurar la correcta aplicación de ellos o el empleo de manera formal. De esta manera, cuando las empresas no tienen herramientas para guiar la interpretación de los

requisitos, el cálculo del beneficio y el mantenimiento de los documentos de respaldo, el alcance de un incentivo puede ser limitado.

Hay pocas propuestas metodológicas que integren en un solo procedimiento la identificación de trabajadores calificados, la verificación del aumento neto, la determinación de la base de cálculo, la cuantificación de la deducción adicional y el control documental en empresas florícolas. Aunque existen normas, resoluciones y publicaciones técnicas sobre deducciones por generación de empleo, las fuentes disponibles se concentran principalmente en los requisitos legales, los porcentajes aplicables y las condiciones generales del beneficio (SRI, 2024b; EY Ecuador, 2024; AVL Abogados, 2024).

El problema no es solo que sabemos que el incentivo existe, sino que carecemos de un procedimiento para aplicarlo en la gestión fiscal, contable y administrativa, esto podría llevar a errores en el cálculo de deducciones, inconsistencias en la conciliación tributaria o la subutilización de beneficios permitidos por las regulaciones. En industrias intensivas en mano de obra como la floricultura, la dificultad es especialmente aguda porque el número de trabajadores y el control de la información laboral es significativo (SRI, 2024b; EY Ecuador, 2024; AVL Abogados, 2024)

Con base en lo anterior, proponemos la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera contribuiría una propuesta metodológica a la aplicación de incentivos fiscales para el aumento de puestos de trabajo en empresas del sector florícola de la provincia de Cotopaxi?

Justificación

Desde una perspectiva académica, el presente estudio se justifica porque aborda la aplicación operativa de los incentivos fiscales para aumentar los puestos de trabajo en las empresas, basado en la revisión documental, se observa que las fuentes se preocupan principalmente por explicar el marco regulatorio, los porcentajes de deducción y los requisitos para acceder a estos beneficios (SRI, 2024b; EY Ecuador, 2024; AVL Abogados, 2024).

Por otro lado, se encontraron muy pocas propuestas que vinculen en un solo paso la identificación de los trabajadores beneficiarios, la determinación del aumento neto, el cálculo de la deducción adicional y su incorporación en la conciliación tributaria. De esta manera, el estudio ofrecerá conocimientos prácticos en planificación

fiscal y contratación laboral basados en el análisis de empresas del sector florícola de la provincia de Cotopaxi (SRI, 2024b; EY Ecuador, 2024; AVL Abogados, 2024).

Desde un aspecto social, la investigación es relevante porque los incentivos fiscales estudiados están vinculados a la creación de empleo formal y la contratación de ciertos grupos de trabajadores. La OIT (2024a) sostiene que esta transición a la formalidad requiere un plan de políticas integradas que incluya buenos empleos, protección social, desarrollo de capacidades y la inclusión laboral, en ese contexto, los beneficios fiscales deben ser utilizados adecuadamente para crear empleos formales y hacer posible que los trabajadores obtengan condiciones laborales a través de regulaciones y seguridad social, sin embargo, en este documento, no se asume que el incentivo produzca estos resultados; su aplicación es más bien uno de los mecanismos para la contratación formal.

En el contexto profesional y práctico, esta investigación permitirá una propuesta metodológica para que las empresas, los profesionales de la contabilidad y los consultores fiscales implementen estos incentivos.

La propuesta organizará las actividades necesarias para identificar a los trabajadores que generan el beneficio, verificar el cumplimiento de los requisitos, determinar la base de cálculo, cuantificar la deducción adicional y mantener la documentación de respaldo, esto también disminuye el riesgo de errores en la conciliación tributaria y ayuda a incorporar incentivos en la planificación fiscal de las empresas florícolas. Además, la estructura metodológica podría utilizarse como referencia para otras actividades productivas con situaciones laborales y fiscales similares.

Objetivo General

Diseñar una propuesta metodológica para la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en una empresa del sector florícola de la provincia de Cotopaxi, mediante el análisis de la normativa tributaria vigente, con la finalidad de optimizar el aprovechamiento de beneficios fiscales.

Objetivos Específicos

- Analizar las regulaciones fiscales actuales relacionadas con los incentivos tributarios para de esta manera aumentar el número de empleos en las empresas ecuatorianas.
- Identificar las teorías que explican cómo los incentivos tributarios pueden influir en la planificación fiscal y en la creación de empleo formal.
- Diagnosticar el nivel de conocimiento y cómo aplican los profesionales contables y tributarios los incentivos fiscales relacionados con la contratación de personal.
- Diseñar una propuesta metodológica que permita ilustrar el escenario de empleo mediante múltiples escenarios de contratación laboral y utilizar deducciones adicionales en el Impuesto a la Renta.
- Evaluar los ahorros fiscales que la empresa puede tener por el uso de incentivos fiscales para la contratación de nuevo personal en el sector de la floricultura.

Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los incentivos fiscales actuales relacionados con la creación de empleo y su aplicación en las empresas del sector florícola en la provincia de Cotopaxi?
- ¿Qué factores dificultan la aplicación de incentivos fiscales para la contratación de personal dentro de la planificación fiscal de las empresas del sector florícola?
- ¿Qué aspectos técnicos, fiscales y administrativos se deben considerar para diseñar una propuesta metodológica que facilite la aplicación de incentivos fiscales para la creación de empleo?

Delimitación

- Delimitación espacial: La investigación se encuentra dentro del ámbito de aplicación fiscal de los incentivos para el aumento neto de puestos de trabajo para determinar el Impuesto a la Renta de las Sociedades, no analizaremos todos los beneficios fiscales existentes, sino aquellos relacionados con la creación de empleos formales y su aplicación en el proceso de conciliación tributaria empresarial.
- Delimitación geográfica La investigación se limita en la provincia de Cotopaxi, Ecuador, esto nos ayudara centrarnos en una parte específica del país donde se

ubican grandes empresas de floricultura en la actividad agrícola y agroexportadora del país.

- Delimitación temporal: El análisis contextual y empresarial comprende el periodo 2024-2025, utilizando información correspondiente a esos ejercicios para caracterizar el sector y las empresas seleccionadas. Para la validación prospectiva de la propuesta se utiliza el 31 de diciembre de 2025 como línea base y enero-diciembre de 2026 como ejercicio académico simulado, con el fin de demostrar el procedimiento de incremento neto, cálculo de deducciones adicionales y ahorro fiscal. El escenario 2026 no representa operaciones reales de las empresas que conforman la muestra.
- Delimitación de sujetos: Los sujetos serán empresas grandes de floricultura en la provincia de Cotopaxi, que están clasificadas bajo el CIU A0119.03 para el cultivo de flores y para elegir las unidades de análisis nos referiremos al ranking empresarial para 2025 de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS) para revisar.
- Delimitación temática: Se centrará en cómo los incentivos tributarios para la generación neta de puestos de trabajo y el impacto resultante en el Impuesto a la Renta en las regulaciones tributarias actuales.

Limitación

- Acceso a información contable y tributaria: Se recurrirá a fuentes de organismos de control como el SRI, debido a que la investigación puede verse limitada por la dificultad de acceso a información financiera detallada de las empresas, debido a la confidencialidad de los datos.
- Disponibilidad de información especializada: Puede existir restricción en la obtención de criterios técnicos de profesionales contables y tributarios, por la reserva de procesos internos relacionados con la aplicación de incentivos tributarios.
- Confiabilidad de la información: El análisis dependerá de que los datos secundarios consultados sean correctos y confiables, debido a esto, la información podría presentar algunos sesgos.
- Carencia de estudios comparativos: Existen pocas investigaciones similares sobre la aplicación de incentivos tributarios en sectores productivos específicos.

- Alcance geográfico: La investigación se desarrolló en la provincia de Cotopaxi, Ecuador, porque en esta zona se encuentran grandes empresas del sector florícola. Esta ubicación fue considerada a partir del ranking empresarial de la SCVS correspondiente al año 2025, en el cual se identifican compañías clasificadas bajo el CIU A0119.03, relacionado con el cultivo de flores.

Capítulo 1.

Fundamentación Teórica

Marco Teórico

Teoría Neoclásica de la Inversión

La Teoría de la Inversión Neoclásica es uno de los modelos económicos para explicar las decisiones empresariales en torno a la adquisición de capital y la expansión productiva, ya que las empresas deciden la cantidad de capital que deben acumular como consecuencia de la productividad esperada de sus activos y el costo de su uso (Jorgenson, 1963). Por consiguiente, la inversión se basa en un análisis económico que involucra la rentabilidad esperada y el precio de los bienes de capital, la tasa de interés y la depreciación, así como el tratamiento fiscal (Jorgenson, 1963).

Una de las principales contribuciones de Jorgenson (1963) fue desarrollar el concepto de costo de uso del capital, este es el costo económico de mantener y utilizar activos productivos en un período determinado, también factores como la tasa de interés, la depreciación, los cambios en los precios de los activos y los impuestos juegan un importante papel en su cálculo (Jorgenson, 1963).

El costo es menor que el rendimiento esperado del capital, por lo que la inversión es más atractiva, y si es demasiado alto, la empresa tendrá que reducir o retrasar su expansión, en este aspecto, la empresa compara el rendimiento esperado de la inversión con el costo de adquirir y utilizar el capital requerido. Si la productividad esperada es mayor que el costo de hacer negocios, los inversores estarían más inclinados a invertir; en cambio si el costo es demasiado alto, entonces la inversión no será atractiva, por esta importante razón, las decisiones empresariales que se toman se basan tanto en el entorno interno de una organización como en el entorno económico y fiscal en el que opera (Jorgenson, 1963).

Hall y Jorgenson (1967) desarrollaron esta perspectiva estudiando el impacto de la política fiscal en la inversión empresarial, ellos mostraron que los impuestos, deducciones y otras políticas fiscales afectan el costo efectivo del capital y que también se ve afectado el momento y la magnitud de la inversión, entonces podemos entender que una política fiscal que reduce el costo efectivo de la inversión puede promover la expansión productiva, mientras que una carga fiscal más alta puede sofocar o retrasar la inversión.

Hall y Jorgenson (1967) explicaron que los impuestos desde una perspectiva neoclásica no solo aumentan la generación de ingresos, sino que también pueden cambiar los incentivos económicos con los que los contribuyentes toman decisiones. Así, las deducciones, exenciones y créditos fiscales pueden impactar las decisiones empresariales al reducir el costo de una actividad particular (por ejemplo, invertir, expandir la producción o contratar más trabajadores).

Los incentivos fiscales, en este sentido son herramientas de política fiscal que se requieren para cumplir ciertos objetivos económicos o sociales. A diferencia de una reducción fiscal general, tales beneficios generalmente se otorgan si el contribuyente participa en una actividad específica, por ejemplo, realizando una inversión, contratando trabajadores o igualmente desarrollando actividades en ciertos sectores. Así, cambian la relación entre costos y beneficios que una empresa considera antes de tomar una decisión económica (Fondo Monetario Internacional [FMI], Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], Naciones Unidas y Banco Mundial, 2015).

Pero hay que tener en cuenta que los incentivos fiscales no garantizan un aumento en la inversión o el empleo y el FMI, OCDE, Naciones Unidas y Banco Mundial (2015) advierten que dichos mecanismos pueden ocasionar costos fiscales demás sin producir otro resultado si benefician inversiones que se habrían efectuado inclusive sin el incentivo, cuando son demasiado amplios o no están bien dirigidos. Por lo tanto, es importante evaluar su efectividad en función de si realmente cambian las decisiones empresariales y si los beneficios económicos obtenidos justifican los recursos que el estado deja de recaudar. Basado en esta teoría, la inversión empresarial está vinculada con la producción porque esta permite expandir la capacidad operativa, adoptar tecnología, adquirir activos y mejorar los procesos organizacionales.

Tales elecciones pueden mejorar la cantidad o calidad de los productos producidos y mejorar la capacidad de responder a la demanda, pero su efecto dependerá de las condiciones del mercado, la productividad de los activos y el capital y otros factores de producción (Jorgenson, 1963).

La relación entre inversión y empleo debe tratarse con una precisa cautela, ya que no toda inversión generará nuevos empleos, por ejemplo a trabajos intensivos en mano de obra, la expansión productiva puede traer más mano de obra, pero ciertas inversiones tecnológicas pueden reemplazar parte de ella, por ende, el efecto sobre el empleo depende del tipo de inversión y del proceso de producción de cada empresa.

Esta es una aplicación lógica de la teoría neoclásica al tema del trabajo (Jorgenson, 1963).

Los incentivos fiscales para aumentar los puestos de trabajo tienen una característica única: el beneficio depende directamente de la contratación y el mantenimiento de nuevos trabajadores, en Ecuador, estas deducciones adicionales pueden reducir la base imponible del Impuesto a la Renta cuando el empleador muestra un aumento neto en los puestos, cumple con las condiciones aplicables y conserva la documentación de respaldo requerida por las regulaciones (SRI, 2024b).

De acuerdo con Hall y Jorgenson (1967), una deducción adicional que se encuentra relacionada con la generación de nuevas plazas de empleo puede reducir parte del costo efectivo asumido por la empresa al expandir su fuerza laboral. Si los ahorros fiscales mejoran la relación entre el costo de contratación y el rendimiento esperado de una expansión productiva, el beneficio puede hacer que la incorporación de trabajadores sea más atractiva, no obstante, este efecto depende de la magnitud de la deducción, la situación económica y su capacidad para mantener las contrataciones a lo largo del tiempo.

Los costos administrativos de la aplicación del incentivo surgen porque la empresa está obligada a identificar a los trabajadores que son elegibles, verificar el aumento neto, calcular la base de cálculo para cuantificar la deducción y mantener los datos que respaldan el beneficio, por consiguiente, el incentivo solo puede aprovecharse completamente cuando la organización conoce las políticas, tiene suficiente experiencia laboral y contable, y cumple con los procedimientos establecidos por la administración tributaria (SRI, 2024b).

En la industria florícola, la teoría es relevante porque la producción se basa en una combinación de capital y trabajo, esto quiere decir que factores tales como, la preparación del suelo, el cultivo, el riego, el mantenimiento, el corte, la clasificación, el embalaje y el despacho demandan infraestructura, tecnología y participación laboral en diferentes etapas (CFN, 2023).

La expansión de la capacidad productiva puede generar nuevas necesidades de inversión y contratación, aunque su magnitud dependerá del tamaño de la empresa, su nivel de tecnología y las condiciones del mercado. En cambio, para las empresas grandes del sector florícola, el uso de estos incentivos también puede ser relevante porque la contratación representa un componente importante de su estructura de

costos, pero esta afirmación debe tomarse en cuenta como el resultado del estudio y no como un resultado inmediato de la teoría (OCDE, 2009).

Clark y Skrok (2019) sostienen que el aprovechamiento efectivo de un incentivo depende, entre otros factores, de la situación tributaria de la empresa, del diseño del beneficio y de su capacidad para cumplir y documentar los requisitos establecidos.

Basado en el trabajo de grado actual, Hall y Jorgenson (1967) permiten interpretar el incentivo fiscal como un elemento que altera los costos y beneficios de la empresa, en el contexto ecuatoriano, el SRI (2024b) si la deducción adicional reduce la carga fiscal efectiva de producir empleos, esto puede llevar a una mejora en la rentabilidad esperada de una expansión productiva, aunque el beneficio a realizar debe ser visible y medible y estar respaldado desde una perspectiva adecuada.

En este sentido, la propuesta metodológica se justifica porque intenta organizar el proceso mediante el cual la empresa verifica los requisitos, identifica a los trabajadores beneficiarios, calcula el aumento neto, determina la deducción adicional y analiza los ahorros fiscales obtenidos, esta parte corresponde a la contribución original de la investigación, por ende, la Teoría Neoclásica de la Inversión puede usarse para relacionar las principales variables del estudio: incentivo fiscal, inversión, producción y empleo. En su parte, esto significa explicar cómo se toman las decisiones empresariales basadas en costos y retornos esperados, mientras que la propuesta metodológica nos permitirá evaluar si el incentivo puede aplicarse o no en las empresas de flores. Así de este modo, analizamos los beneficios basados en la base económica y en la aplicación fiscal y operativa (Jorgenson, 1963; Hall & Jorgenson, 1967; SRI, 2024b).

Teoría de la Incidencia Fiscal

El aporte de La Teoría de la Incidencia Fiscal demostró que todo sujeto legalmente obligado a pagar un tributo no necesariamente coincide con el agente económico que finalmente absorbe su costo, esta teoría se desarrolló dentro del campo de la economía pública para analizar quién soporta realmente la carga económica derivada de los impuestos, uno de los antecedentes modernos más relevantes fue el estudio realizado por Harberger (1962) sobre la incidencia del impuesto a la renta de las sociedades.

Harberger (1962) explicó que un impuesto aplicado a las sociedades puede reducir el rendimiento del capital en el sector afectado y provocar el desplazamiento de recursos hacia otras actividades, esto quiere decir que examinó la incidencia del impuesto corporativo mediante un modelo de equilibrio general en el que coexistían un sector empresarial gravado y otro no gravado. Como consecuencia, la carga económica puede extenderse más allá de la empresa que declara el impuesto y afectar a los propietarios del capital, a los trabajadores o a otros participantes del mercado.

Desde este punto de vista, la teoría busca determinar cómo se distribuye realmente la carga tributaria entre los diferentes agentes económicos, este enfoque ayudó a superar una interpretación exclusivamente legal de los impuestos. Determinar la incidencia de un impuesto no solo se trata de identificar quién está obligado a declararlo o pagarlo a la administración tributaria, sino se encarga de analizar los cambios que causa en los precios, salarios, rendimientos del capital y el uso de los factores productivos (Harberger, 1962).

Kotlikoff y Summers (1987) ampliaron el estudio de la incidencia tributaria examinando modelos de equilibrio parcial y general, tanto estáticos como dinámicos. Enfatizaron que la carga tributaria se distribuye según diferentes factores como las elasticidades en la oferta y la demanda, la movilidad del capital, la posibilidad de sustituir factores de producción y el marco temporal en el que se discuten los efectos del impuesto.

Kotlikoff y Summers (1987) señalaron que el concepto principal de este enfoque es que los agentes con menor capacidad para cambiar su comportamiento pagan más del precio del impuesto, una empresa podría intentar trasladar el impuesto a los consumidores a través de aumentos de precios, a los trabajadores mediante aumentos salariales y a los propietarios de capital mediante un menor retorno de la inversión. Pero este traslado depende de las condiciones del mercado y del comportamiento de cada agente económico para poder realizar ese traslado.

La elasticidad de la oferta y la demanda es, por tanto, una parte clave de la incidencia económica, debido que cuando los consumidores tienen pocas alternativas para sustituir un producto, absorberán más del impuesto a través de precios más altos. De esta forma, los capitalistas o trabajadores pueden soportar más de la carga cuando hay movilidad limitada, esto indica que la incidencia no es uniforme, sino que depende de las características específicas de cada mercado (Kotlikoff & Summers, 1987).

Más tarde, Fullerton y Metcalf (2002) estructuraron los principales conceptos, métodos y resultados de la literatura sobre la incidencia tributaria, lo cual el objetivo principal de estos enfoques es descubrir cómo se distribuye la carga de un impuesto entre consumidores, trabajadores y propietarios de factores productivos. Los autores señalaron que el análisis puede llevarse a cabo mediante modelos de equilibrio parcial, modelos de equilibrio general analíticos y modelos computables.

A partir de estas contribuciones, la incidencia legal es el individuo natural o jurídico que tiene el deber de declarar, retener o pagar un impuesto. La incidencia económica es el agente que será impactado por el impuesto y a su vez sufrirá la pérdida de ingresos. Fullerton y Metcalf (2002) explicaron que el contribuyente legal no siempre es quien paga el precio final del impuesto.

Milanez (2017) pulió aún más esta distinción al definir tres dimensiones de la tributación empresarial: obligación tributaria legal, responsabilidad de remitir el impuesto a la administración e incidencia económica. Estas dimensiones nos permiten entender que las empresas pueden actuar como contribuyentes directos, agentes de retención o entregar impuestos recaudados de otros. Pero declarar o remitir un impuesto no establece, por sí mismo, que la empresa soporte toda su carga económica.

Fullerton y Metcalf (2002) señalaron que los impuestos afectan no solo la recaudación de recursos para el Estado, sino también el consumo, la inversión, la producción y el empleo. Así, los impuestos pueden tener una amplia gama de efectos en la distribución de recursos económicos e incluso en otros agentes que no están formalmente en posesión de la política fiscal.

Fullerton y Metcalf (2002), junto con Milanez (2017) permiten relacionar con la incidencia tributaria, ya que a diferencia de un impuesto que aumenta la carga económica, o una deducción o crédito fiscal permite reducir la cantidad que un contribuyente debe asumir cuando cumple ciertas condiciones. Esto quiere decir, que el Estado cambia el tratamiento fiscal de una actividad para influir en las decisiones económicas de las empresas.

Kotlikoff y Summers (1987), así como Fullerton y Metcalf (2002), explicaron que una reducción de impuestos puede mejorar el rendimiento neto esperado de una inversión, una expansión del negocio o la contratación de trabajador resulte más conveniente para la empresa. Pero el beneficio no siempre queda únicamente con la empresa. Dependiendo de las condiciones del mercado, parte del beneficio puede

reflejarse en salarios más altos, diferentes precios, nuevas inversiones, contratación de trabajadores o rendimientos para los propietarios de capital.

La efectividad de un incentivo fiscal depende de si realmente influye en una decisión de la empresa. Por ejemplo, si inversión o contratación se hubiera realizado sin el beneficio, el beneficio representaría un costo para el Estado, pero no generaría un resultado adicional. En cambio, si el incentivo es un factor en una decisión que no se habría tomado sin el beneficio, puede tener un mayor impacto en la inversión, producción o empleo (FMI, OCDE, Naciones Unidas y Banco Mundial, 2015).

En este caso, se puede diferenciar entre la existencia legal del incentivo y su efecto, lo cual la norma podría permitir a la empresa tomar una deducción, pero el resultado final dependerá del ahorro obtenido, la situación financiera del contribuyente y de la influencia que tenga el beneficio en la toma de sus decisiones. Por esta razón no solo se debe limitar cuanto deja de recaudar el Estado, sino también tener en cuenta el impacto que el incentivo puede generar en la empresa (FMI, OCDE, Naciones Unidas y Banco Mundial, 2015).

Si los impuestos aumentan los costos empresariales o se esperan bajos rendimientos, las empresas pueden reducir o posponer la inversión por eso la incidencia tributaria también se relaciona con la inversión. Por el contrario, un incentivo que disminuya la carga tributaria puede mejorar el rendimiento de ciertos proyectos y hacer que su ejecución sea más conveniente (Jorgenson, 1963; Hall & Jorgenson, 1967).

Kotlikoff y Summers (1987) y Fullerton y Metcalf (2002) señalaron que esta relación de capital y trabajo es particularmente importante en actividades que necesitan maquinaria, infraestructura y trabajadores. Si la carga tributaria se reduce en esos sectores, la empresa podría utilizar parte del ahorro para invertir, aumentar la producción o contratar personal, pero esto no es un hecho, ya que la demanda, la productividad, el financiamiento y la situación de una empresa están todos influenciados por el entorno empresarial. En el mercado laboral, la teoría de la Incidencia Fiscal permite analizar cómo los impuestos afectan las decisiones de contratación. Cuando el costo de contratar aumenta, las empresas pueden reducir la demanda de mano de obra, aumentar el salario de la fuerza laboral o disminuir la contratación, por el contrario, si un incentivo reduce parte de ese costo, contratar personal puede ser más conveniente, siempre que exista una necesidad real dentro de la empresa.

La deducción por incremento de plazas trabajo brinda la oportunidad de reducir la base imponible del impuesto a la renta, pero para utilizarlo, la empresa debe acreditar que ha aumentado el número de sus empleados y conservar los documentos que apoyar el desempeño (SRI, 2024b).

La incidencia fiscal es importante en el sector de la floricultura porque actividades como la preparación del suelo, cultivo, mantenimiento, cosecha, clasificación y empaque necesitan trabajadores en diferentes etapas del proceso de producción, así que por este motivo, una deducción relacionada con la contratación puede reducir la carga tributaria de una expansión que requiera más personal, el resultado variará del tamaño de la empresa, tecnología, rentabilidad y condiciones del mercado (CFN, 2023; Fullerton & Metcalf, 2002).

Caiumi (2011) y Clark y Skrok (2019) explicaron que los incentivos no producen los mismos efectos en todas las empresas, es decir, dos empresas pueden cumplir formalmente con los requisitos para aplicar una deducción, pero aun así obtener resultados diferentes esto puede deberse a sus niveles de rentabilidad, costos, número de trabajadores o capacidad administrativa. Por consiguiente, el incentivo debe estar presente pero no de manera que todas las organizaciones puedan aprovecharlo con la misma facilidad.

A partir de lo planteado por Fullerton y Metcalf (2002) y de las disposiciones emitidas por el SRI (2024b) permite analizar cómo el incentivo por incremento de plazas de trabajo puede reducir la carga tributaria de las empresas florícolas, a partir de este ahorro, se podrá estudiar su posible relación con la contratación, la inversión, la producción y el mantenimiento del empleo.

Relación de las teorías con la investigación

Jorgenson (1963) y Fullerton y Metcalf (2002) aportan que este estudio se basa en la Teoría de la Inversión Neoclásica y la Teoría de la Incidencia Fiscal, ya que ambas permiten analizar la relación entre los incentivos fiscales, los ahorros fiscales y las decisiones que tomar las empresas sobre inversión, producción y contratación.

Jorgenson (1963) explica que la Teoría Neoclásica de la Inversión enseña cómo las empresas responden a los cambios en los costos y en las ganancias que esperan obtener. Por su parte, Fullerton y Metcalf (2002), con la Teoría de la Incidencia Fiscal

permite analizar cómo una medida tributaria modifica la carga económica y quién recibe finalmente sus efectos.

De acuerdo con la Teoría Neoclásica de la Inversión, una empresa puede decidir expandir sus actividades al comparar el rendimiento que espera obtener con el costo que debe asumir, un incentivo fiscal puede ayudar a aumentar el beneficio esperado de una expansión productiva, pero su impacto dependerá de la posición financiera de la empresa, la demanda y la magnitud del beneficio recibido, en este proceso la política fiscal puede intervenir en este asunto cuando las deducciones u otros beneficios reducen el costo efectivo de algunas decisiones empresariales (Jorgenson, 1963; Hall & Jorgenson, 1967).

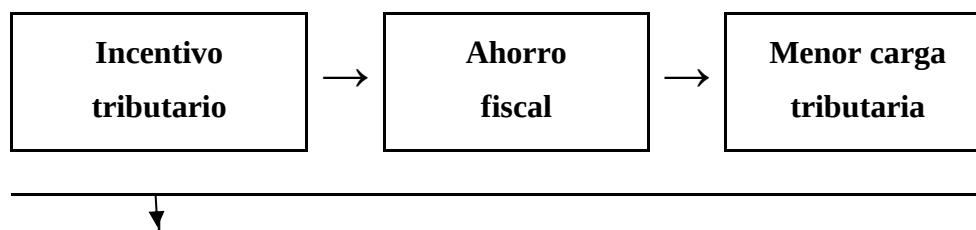
La Teoría de la Incidencia Fiscal permite distinguir entre el beneficio reconocido y su verdadero efecto económico, por ejemplo, una deducción adicional, ocasiona una reducción en la renta imponible de la empresa, pero el impacto económico puede ser diferente (mejores recursos, mejora de la rentabilidad, decisiones de inversión y contratación), pero esto no son automáticos, ya que el incentivo debe ser suficiente para influir en las decisiones empresariales (Fullerton & Metcalf, 2002; FMI, OCDE, Naciones Unidas & Banco Mundial, 2015).

Hall y Jorgenson (1967) y Fullerton y Metcalf (2002) señalan que las dos teorías son válidas para relacionar las variables clave de la investigación ya que el incentivo tributario es el beneficio obtenido por las leyes, mientras que los ahorros fiscales representan la reducción del impuesto que la empresa puede obtener; la inversión, la producción y el empleo son posibles decisiones o resultados económicos de este beneficio. A partir de este ahorro pueden presentarse decisiones relacionadas con la inversión, la producción o el empleo.

De esta manera, la relación entre las variables puede representarse mediante la siguiente secuencia lógica:

Figura 1

Relación conceptual entre incentivos tributarios y decisiones empresariales





Nota. Relación conceptual entre incentivos tributarios, ahorro fiscal, inversión, producción y empleo.

La secuencia propuesta se basa en los aportes de Jorgenson (1963) y Fullerton y Metcalf (2002), las cuales permiten analizar cómo los cambios tributarios pueden influir en los costos, los rendimientos esperados y las decisiones económicas de las empresas.

En este trabajo de titulación, permite estudiar el incentivo tributario por incremento de plazas de empleo desde perspectivas diferentes pero relacionadas entre sí, se analizara como la deducción puede llegar a cambiar la manera en como una empresa considera sus costos y beneficios, después se examina como la reducción de una base imponible origina un ahorro tributario y bajo que condiciones este factor puede relacionarse con la inversión, y la contratación de las empresas Florícolas de la provincia de Cotopaxi (Rogers-Glabush, 2015; Hall & Jorgenson, 1967).

A partir de este análisis, la propuesta metodológica busca facilitar la correcta aplicación del incentivo mediante la identificación de los trabajadores que cumplen las condiciones, la investigación no pretende afirmar que el beneficio tributario genera empleo por sí solo, sino evaluar su posible efecto dentro de la planificación tributaria y de las decisiones empresariales (SRI, 2024b).

Marco conceptual

Incentivos tributarios

Los incentivos tributarios son beneficios que el Estado concede a determinados contribuyentes, sectores o actividades económicas estos pueden presentarse mediante exenciones, deducciones, tasas reducidas o facilidades para pagar los impuestos. En comparación con el régimen general, estos mecanismos ofrecen un tratamiento más favorable y buscan influir en ciertas decisiones económicas (OCDE, 2025).

El incentivo tributario no consiste en entregar dinero directamente a una empresa, a diferencia de un subsidio, su efecto se produce cuando el contribuyente paga una cantidad menor de impuestos o puede aplazar el pago, así que estos beneficios se utilizan para fomentar la inversión, apoyar sectores específicos, impulsar

la innovación o promover la creación de empleo. No obstante, estos representan ingresos que el Estado puede dejar de captar, lo que cada beneficio representa ingresos tributarios que dejan de recaudarse, por lo cual es necesario analizar si los resultados económicos o sociales justifican ese costo fiscal (CEPAL, 2019; FMI, 2019).

En este estudio los incentivos que están relacionados son el eje central del análisis, ya que se analizan de manera favorable los incentivos fiscales que favorecen la creación de nuevos empleos. Su estudio permite comprender cómo una reducción de la carga tributaria puede influir en la planificación fiscal, los costos empresariales y las estrategias de contratación de las empresas florícolas (OCDE, 2025; CEPAL, 2019).

Incremento neto de plazas de trabajo

El aumento neto en las posiciones de trabajo se debe interpretarse de manera que una empresa puede contratar trabajadores durante todo un año y aun así, no aumentar de empleados, esto es debido a que las nuevas contrataciones solo reemplazan al personal despedido, quienes renunciaron o que simplemente terminaron su relación laboral (SRI, 2024b).

Desde la perspectiva económica y laboral, se explica que el incremento neto de plazas de trabajo se refiere al crecimiento real de los empleos dentro de una organización durante un periodo establecido, así que para calcularlo, deben considerarse tanto las personas que salieron así como las que ingresaron, por ejemplo, una empresa podría contratar a diez personas y perder a seis trabajadores durante el mismo periodo, aunque se evidencia que realizó diez contrataciones, el incremento neto sería únicamente de cuatro plazas (SRI, 2024b).

En este contexto, el concepto es muy útil porque el incentivo tributario no debe aplicarse solamente por contratar personal nuevo, es necesario primero comprobar que realmente aumentó el número de trabajadores y que no se produjo una simple sustitución o rotación del personal que ya existía (SRI, 2024b; FMI, OCDE, Naciones Unidas y Banco Mundial, 2015).

Deducción tributaria

Una deducción tributaria es un valor que se puede restar antes de calcular la base imponible, a diferencia de un crédito fiscal, que reduce directamente el impuesto adeudado, una deducción disminuye el monto sobre el cual se determina el impuesto

a la renta. Por lo tanto, su impacto económico depende del valor deducido y de la tasa impositiva a pagar (Rogers-Glabush, 2015; OCDE, 2025).

Algunas deducciones pueden utilizarse para reconocer gastos necesarios para producir ingresos o como herramientas de política fiscal que buscan fomentar ciertas acciones. En este último caso, pueden utilizarse para promover determinadas actividades, como la inversión, la innovación o la contratación de ciertos grupos de trabajadores (FMI, 2019; OCDE, 2025).

En este trabajo, su cálculo modifica la base imponible y puede disminuir el impuesto a la renta de las empresas florícolas, siempre que se cumplan las condiciones previstas en la normativa por lo cual es el medio mediante el cual se aplica el incentivo por incremento de plazas de trabajo (Rogers-Glabush, 2015; FMI, 2019).

Ahorro fiscal

El ahorro fiscal es el monto que un contribuyente deja de pagar al emplear legalmente un beneficio tributario. Para determinarlo, es posible comparar el impuesto que se calcula sin el incentivo y el que se obtiene después de su implementación. Se puede definir como ahorro fiscal la disminución real de la obligación tributaria del contribuyente mediante deducciones, exenciones, tasas preferenciales, créditos u otros mecanismos de tratamiento fiscal. Esto se da si el impuesto recaudado (una vez aplicado el beneficio) no es tan elevado como lo habría sido si la imposición se hubiera ejecutado (Rogers-Glabush, 2015; FMI, 2019).

Los ahorros fiscales no son lo mismo que la evasión fiscal. La primera consiste en la aplicación legítima de métodos fiscales autorizados por el sistema tributario, mientras que la segunda implica encubrir información, no declarar ingresos o emplear operaciones ficticias para disminuir el impuesto de manera ilegal. Así pues, para que se produzcan ahorros fiscales son necesarios datos que evidencien la aplicación de la ley, una operación real y un beneficio aplicable (Rogers-Glabush, 2015).

En nuestra investigación, los ahorros fiscales equivaldrían a la diferencia entre el monto del impuesto que calcularía la compañía sin la deducción adicional y el monto del impuesto después de incluirla. Su medición nos posibilitará la evaluación de las consecuencias económicas de esos incentivos y decidir si son un elemento en la planificación fiscal de las compañías de floricultura (FMI, 2019; OCDE, 2025).

Impuesto a la renta

El Impuesto a la Renta es una carga aplicada sobre los ingresos, beneficios o ganancias de individuos o empresas durante un período, en los entornos empresariales, se calcula sobre el ingreso neto en el sentido de que, después de deducir de los ingresos los costos, gastos y deducciones que son reconocidos para fines fiscales (Rogers-Glabush, 2015).

Desde un punto de vista económico, el Impuesto a la Renta es, desde una perspectiva económica, uno de los métodos más eficaces de recaudación directa, porque su implementación está vinculada a la capacidad económica que se demuestra al producir ganancias o ingresos. Según la (Rogers-Glabush, 2015), el impuesto se organiza con diversas tasas, deducciones, exenciones y tratamientos preferenciales que tienen el potencial de modificar la base imponible o la obligación final del contribuyente.

En la presente investigación, el tributo sobre la renta es el impuesto que muestra cómo las deducciones adicionales por el aumento de puestos de trabajo impactan en él, según se establece en este estudio, si la compañía genera ingresos gravables y satisface los requisitos necesarios para emplear el beneficio, es posible que una disminución de la base imponible resulte en un impuesto más bajo (Rogers-Glabush, 2015; FMI, 2019).

Empleo formal

El trabajo formal implica una conexión laboral que recibe reconocimiento y respaldo a través de un sistema institucional en el que el empleado cuenta con la cobertura de normativas laborales y sistemas de protección social, así como derechos vinculados a su actividad laboral, la formalidad no se limita únicamente a la presencia de una compañía, sino que abarca también el vínculo laboral que debe ser protegido y validado (OIT, 2024a).

En el proceso de formalización del trabajo, transitamos de una condición sin protección de derechos laborales, regulaciones fiscales o seguridad social a una situación donde los empleados y el ámbito económico son valorados, defendidos y poseen derechos laborales. Esto puede resultar en mayor seguridad y resguardo para los trabajadores, así como en protección social y mejor calidad laboral (OIT, 2024a).

En el contexto de este estudio, el empleo formal se refiere a ocupaciones que son aceptadas y sustentadas por medio de registros laborales, salarios y aportaciones.

En síntesis, esto ocurre porque los incentivos que analizamos buscan fomentar la contratación de relaciones laborales genuinas, en vez de meros acuerdos informales o temporales sin garantías para los trabajadores (OIT, 2024a).

Beneficio tributario

El incentivo fiscal se refiere a un tratamiento impositivo que favorece al contribuyente al disminuir o posponer sus responsabilidades fiscales en comparación con el esquema tributario general, estos incentivos pueden manifestarse en forma de exenciones, deducciones, créditos tributarios, tarifas reducidas o aplazamientos, y suelen estar enfocados en temas, actividades, inversiones o aspectos económicos específicos (Redonda et al., 2023; FMI, 2019).

En este ensayo, el incentivo fiscal se relaciona con el beneficio positivo que una empresa experimenta al aplicar correctamente la deducción por la generación de empleo. Su existencia no asegura que todas las empresas logren el mismo efecto, ya que este depende de la base imponible, la tasa impositiva, el monto deducible y la situación financiera de cada entidad (FMI, 2019; OCDE, 2025).

Los beneficios tributarios representan ingresos que el Estado deja de percibir como consecuencia de la aplicación de exenciones, deducciones, créditos, tasas reducidas u otros tratamientos preferenciales establecidos legalmente, por esta razón, pueden considerarse una forma de gasto público indirecto y deben evaluarse de acuerdo con sus objetivos, costos y resultados (Redonda et al., 2023; FMI, 2019).

Pleno empleo

El pleno empleo no implica que todos los individuos de un país estén laborando ni que la tasa de desempleo sea cero dado que siempre puede haber personas que se encuentren en proceso de cambiar de empleo, buscando un nuevo trabajo o ingresando por primera vez al ámbito laboral. La OIT nos indica sobre este concepto refiriéndose a la disponibilidad de oportunidades para aquellos que están listos y desean laborar. También menciona que el empleo debe tener un componente productivo y que los individuos deben gozar de la libertad para seleccionar su trabajo y emplear sus habilidades sin sufrir discriminación (OIT, 1964, 2024a).

Este concepto facilita la comprensión del objetivo social de las políticas que buscan fomentar la contratación, refiriéndome que el pleno empleo abarca tanto la cantidad como la calidad de las posibilidades de trabajo. Los incentivos fiscales pueden establecer un entorno más propicio para crear empleo formal, pero por solos

no aseguran el pleno empleo, incluso es necesario contar con crecimiento económico, aumento en la productividad y un mercado laboral que sea capaz de generar oportunidades sostenibles (OIT, 1964, 2024a).

Persona con discapacidad severa

La discapacidad no debe ser vista simplemente como un estado personal. También se origina de la relación entre el individuo y las limitaciones físicas, sociales, de comunicación o actitudinales que existen en su entorno (Organización Mundial de la Salud [OMS] y Banco Mundial, 2011).

En situaciones de discapacidad grave, una persona podría requerir un apoyo adicional para llevar a cabo ciertas actividades y participar completamente en la esfera social o laboral. La dificultad puede variar dependiendo del contexto y de las posibilidades de accesibilidad que se ofrezcan (OMS, 2023).

Esta clasificación es significativa para la investigación, ya que algunos beneficios fiscales están diseñados para promover la contratación de individuos que enfrentan mayores desafíos para acceder a un empleo. Así, la ventaja no solo alivia la carga impositiva de la empresa, sino que también puede fomentar la inclusión activa de grupos que históricamente han enfrentado barreras en el mercado laboral (OMS y Banco Mundial, 2011; OIT, 2024a).

Trabajador sustituto

En ciertas circunstancias un individuo con una discapacidad severa necesita cuidado o apoyo constante. Esta tarea puede ser asumida por un pariente o alguien cercano, lo que puede restringir sus opciones de empleo o generación de ingresos (Valdivieso, 2024).

El rol del trabajador sustituto se establece para reconocer a quienes tienen bajo su cuidado a una persona con una discapacidad severa. Su objetivo es mejorar la protección laboral y tener en cuenta que las necesidades de atención también impactan económicamente a la familia. Este rol no se centra únicamente en el individuo con discapacidad, sino también en las personas que son parte de su red de apoyo. A través de la entrada al mercado laboral, el trabajador sustituto puede proporcionar ingresos al hogar y aliviar parte de la carga económica asociada al cuidado continuado (Valdivieso, 2024).

Su estudio permite ver que determinados incentivos laborales pueden beneficiar tanto a las personas con discapacidad como a quienes desempeñan funciones de cuidado y asistencia (Valdivieso, 2024).

Empleo juvenil

El trabajo juvenil implica la involucración de los jóvenes en actividades laborables que les generan ingresos. Esta fase normalmente coincide con la transición de la educación a la vida laboral, un proceso que a menudo no es fácil. La ausencia de experiencia puede limitar las oportunidades disponibles para los jóvenes, a esto se añaden la precariedad, los trabajos temporales, los salarios bajos y las dificultades para conseguir el primer empleo (OIT, 2024b).

Por lo tanto, la evaluación de su situación laboral no debe hacerse solo a través de la tasa de desempleo, asimismo es fundamental considerar la calidad de los empleos, la informalidad, las opciones de formación y el número de jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando (OIT, 2024b).

Este análisis sugiere que la generación de nuevas ofertas laborales puede ayudar a que los jóvenes ingresen al empleo formal. Examinar esta categoría permitirá determinar si los incentivos fiscales pueden ayudar a eliminar algunas barreras de acceso y aumentar las posibilidades laborales en la industria de las flores (OIT, 2024b).

Inclusión laboral femenina y economía violeta

El objetivo de la integración laboral de las mujeres es asegurar la participación de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones, esto incluye el acceso al empleo, la protección social, la educación, el desarrollo profesional y la oportunidad de avanzar a puestos de mayor responsabilidad (Banco Mundial, 2025; Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2023).

Esto no se limita a aumentar el número de mujeres empleadas. También incluye reducir la discriminación, las brechas salariales y las barreras que les dificultan permanecer o crecer en las organizaciones (BID, 2023).

La economía púrpura consiste en incorporar la igualdad en las decisiones económicas y empresariales. Uno de sus objetivos es aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, fortalecer su independencia económica y facilitar su acceso a puestos de liderazgo (BID, 2023).

Estos conceptos son importantes ya que los incentivos para emplear mujeres pueden tener implicaciones fiscales para las empresas y al mismo tiempo respaldar

objetivos sociales, por ende, en la industria floral, su aplicación permite analizar si los nuevos empleos amplían las oportunidades de empleo formal de las mujeres (BID, 2023; Banco Mundial, 2025).

Reinserción laboral de personas en proceso de reintegración social

Después de cumplir condena, puede resultar difícil conseguir un trabajo. Los antecedentes penales, la discriminación y la falta de oportunidades a menudo se convierten en barreras para reingresar al mercado laboral (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], 2018).

La reinserción laboral se refiere al proceso por el cual una persona privada de libertad desea ingresar a un empleo formal. El trabajo puede proporcionar ingresos legales, estabilidad, experiencia y vínculos comunitarios, elementos que apoyan la reconstrucción de su proyecto de vida (UNODC, 2018).

Sin embargo, el empleo no es el único componente de la reintegración. También son importantes la educación, la vivienda, el apoyo familiar, los servicios sociales y, si es necesario, el acceso a tratamientos especializados. En este estudio, la reintegración laboral es una categoría de empleo diseñada para personas que tienen dificultades especiales para encontrar trabajo así que, los incentivos fiscales pueden motivar a las empresas a abrir oportunidades para estos grupos y así contribuir a reducir la exclusión laboral y social (UNODC, 2018).

Marco referencial

Para sustentar este estudio, se revisaron estudios relacionados con incentivos fiscales, inversión, formalización empresarial, planificación fiscal y la industria floral. Estos antecedentes permiten conocer qué resultados han obtenido otros autores, qué métodos han utilizado y qué aspectos aún faltan por explorar, uno de ellos es el uso práctico de incentivos fiscales en relación con la creación de empleo (Camino-Mogro, 2023; OCDE, 2020).

Estudios sobre incentivos tributarios y generación de empleo

Camino-Mogro (2023) realizó un estudio *Tax incentives, private investment and employment: Evidence from an Ecuadorian reform*. El objetivo de este estudio fue analizar el impacto de la reforma tributaria aprobada en Ecuador en 2018 y de esta manera poder determinar si los incentivos dirigidos a sectores prioritarios han logrado incrementar la inversión privada y el empleo.

Para realizar la investigación, el autor utilizó información de empresas ecuatorianas y utilizó un enfoque cuantitativo, de esta forma comparó el comportamiento de las empresas de los sectores lo cuales fueron favorecidos con el comportamiento de las empresas que no recibieron algún tipo de incentivos, tanto antes como después de la reforma. Para ello, utilizó modelos de diferencias y estudios de casos (Camino-Mogro, 2023).

Los resultados mostraron que la reforma no proporcionó un aumento significativo de la inversión o el empleo en los sectores prioritarios. Esto deja claro que la existencia de un incentivo no cambia automáticamente las decisiones de las empresas. La inversión y el empleo también dependen de la demanda, los costos, la rentabilidad y otras condiciones económicas (Camino-Mogro, 2023).

Este estudio es importante para la investigación porque demuestra que no basta con simplemente revisar lo que establece la norma, si no que habría que analizar si las empresas conocen el incentivo, si estas son capaces de cumplir sus requisitos y saben calcularlo correctamente. Por tal motivo, sirve como apoyo para el desarrollo de una propuesta metodológica para empresas florícolas (Camino-Mogro, 2023).

Utilizando el informe *Taxation in Agriculture*, la OCDE (2020) analizó la tributación del sector agrícola en 35 Estados miembros y economías emergentes. Este artículo analiza cómo los impuestos y las exenciones tributarias pueden afectar diversos factores, tales como la inversión, la innovación, producción y la sostenibilidad de los productores. El análisis también incluyó diversos impuestos y regímenes aplicables a la actividad agrícola, estos incluían elementos como tierras, bienes y servicios, transferencias de capital, combustible y actividades de investigación y desarrollo (OCDE, 2020).

Algunos incentivos fiscales encontrados en los países encuestados estaban dirigidas a los pequeños productores, mientras que otras incluían formularios contables simplificados, impuestos territoriales más bajos o concesiones en materia de combustible e investigación, a pesar de esto, los tratamientos no fueron los mismos en todos los países (OCDE, 2020).

El informe también explica que las políticas fiscales también pueden afectar la competitividad del sector agrícola, esto es debido a que los impuestos afectan las decisiones sobre tecnología, tierra, trabajadores y demás recursos productivos. A pesar de esto, algunos servicios han estado en funcionamiento durante varios años y no se ha evaluado plenamente si han logrado los objetivos declarados, por lo que estos

antecedentes están relacionados con la investigación, ya que la floricultura forma parte de la actividad agrícola, además, utiliza tecnología, inversión y una significativa cantidad de mano de obra (OCDE, 2020).

El estudio de la OCDE sugiere que los incentivos tributarios pueden influir en las decisiones productivas de una empresa, pero también es necesario evaluarlos para determinar si realmente cumplen su propósito (OCDE, 2020).

La OIT (2014) publicó el estudio *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina: Experiencias, avances y desafíos*. El artículo nos muestra el análisis de las medidas adoptadas por varios países de la región de América del Sur para ayudar a las pequeñas empresas en la transición de la informalidad a la formalidad, por consiguiente, la OIT revisó políticas relacionadas con la simplificación de procedimientos, las medidas tributarias especiales, reducción de costos de registro y el acceso a la información, se consideró el seguimiento laboral y la creación de incentivos para fomentar la formalización. Uno de los principales aportes del estudio fue señalar que la informalidad no se puede resolver con una sola medida, si no que reducir los procedimientos puede facilitar el registro de empresas, pero no siempre es suficiente con mantener la formalidad (OIT, 2014).

El informe también detalla algunos componentes que las empresas necesitan, entre ellos tenemos la financiación, la capacitación, asistencia técnica, acceso a los mercados y la protección social, lo cual indica que, si estos elementos están disponibles, los beneficios del empleo formal pueden superar los costos de las obligaciones legales (OIT, 2014).

Los regímenes e incentivos facilitados pueden apoyar la formalización si son parte de una estrategia más amplia. La OIT enfatizó la importancia de brindar orientación a las pequeñas empresas, ya que la falta de información y la complejidad de los procedimientos pueden dificultar el cumplimiento de estas (OIT, 2014).

Esta información ayuda a comprender que pueden existir ventajas fiscales y aun así no utilizarse por desconocimiento o miedo a las sanciones. Para utilizarlo, las empresas necesitan conocer los requisitos, comprender los cálculos y disponer de los documentos necesarios, la propuesta metodológica de este estudio pretende facilitar este proceso en las empresas florícolas (OIT, 2014).

Betancourt et al. (2025) desarrollaron el estudio *Sector Florícola: Contribución al Desarrollo Socioeconómico del Ecuador, 2015-2024* lo cual tenía de

objetivo analizar el desarrollo del sector florícola y su aporte a la economía ecuatoriana durante este período.

El estudio abordó diversos aspectos relacionados con la producción, la exportación, el empleo y la importancia social de esta actividad, para ello se utilizó un método mixto basado en la revisión de fuentes académicas, información estadística oficial y datos productivos, comerciales y laborales. A partir de esta información, los autores analizaron los cambios en el sector florícola y los factores que influyeron en su crecimiento, entre unos de los principales resultados fue que se destacó que la floricultura se ha convertido en una actividad importante para la balanza comercial a nivel nacional, asimismo, en 2024, las exportaciones de flores superaron los mil millones de dólares y el país siguió siendo uno de los mayores exportadores del mundo (Betancourt et al., 2025).

La industria de igual manera crea empleo directo e indirecto, contribuye al desarrollo rural y promueve la participación de las mujeres en el mercado laboral, pero los autores han identificado dificultades relacionadas con la dependencia de los mercados internacionales, el acceso a la financiación y las condiciones laborales en empresas que no cuentan con certificados. Por lo tanto, si bien la industria ha avanzado en varios aspectos como en tecnología, logística y producción, aún enfrenta elementos que pueden afectar su sostenibilidad, los antecedentes mencionados son relevantes para el presente estudio ya que muestran la importancia económica y laboral de la floricultura en el Ecuador (Betancourt et al., 2025)

Además, permite comprender por qué los incentivos tributarios relacionados con la creación de empleos pueden ser relevantes para las empresas de este sector, especialmente si intentan ampliar su producción y aumentar su número de empleados (Betancourt et al., 2025).

Vaca (2022) realizó un estudio *Planificación tributaria y aprovechamiento de beneficios tributarios para la disminución de la carga fiscal de la empresa Jassatelecom Cía. Ltda. periodo 2020-2021*. El objetivo era desarrollar una propuesta que mejorara el control de los procesos tributarios e hiciera un uso adecuado de los incentivos que se encuentran disponibles bajo el reglamento y las leyes.

El trabajo presentó un enfoque práctico, así que para desarrollarlo se revisó información contable y tributaria de los años 2020 y 2021, de igual forma se desarrollaron ejercicios y procedimientos para ayudar a calcular los pasivos y aplicar los incentivos fiscales adecuados, se concluyó que la planificación fiscal puede reducir

los errores y mejorar el cumplimiento, también señaló que el examen más temprano de la información y el cumplimiento de procedimientos ordenados contribuyen al uso legal de los incentivos tributarios (Vaca, 2022),

Estos antecedentes están directamente relacionados con el estudio, pues ambos trabajos proponen procedimientos para la aplicación de incentivos tributarios en el país, la diferencia es que Vaca (2022) estudió una empresa de telecomunicaciones y trató la planificación fiscal de forma general, en cambio, este estudio se centra en las deducciones para aumentar el número de empleos en los sectores florícolas en Cotopaxi.

Síntesis de los antecedentes

Las investigaciones revisadas señalan que los incentivos tributarios pueden influir en las decisiones empresariales, pero sus efectos no se producen automáticamente, Camino-Mogro (2023) encontró que la reforma de 2018 en Ecuador no originó aumentos importantes en la inversión o el empleo en sectores prioritarios, por otro lado la OCDE (2020) demostró que los impuestos agrícolas pueden afectar la inversión y el empleo, pero advirtió que varios incentivos tributarios no han sido evaluados adecuadamente. La OIT (2014) explicó que la formalización requiere más que simples incentivos o procedimientos simples, informó que las empresas también necesitan información, financiación, formación y asistencia para permanecer en la economía formal, Por último, Vaca (2022) evidenció que los procedimientos organizados pueden ayudar a aplicar correctamente los incentivos fiscales y reducir errores.

En conjunto, estos antecedentes sugieren una falta de investigaciones centradas en la aplicación práctica de las deducciones por creación de empleo en las empresas del sector florícola, antes se han realizado investigaciones sobre incentivos, tributación agrícola, formalización y planificación fiscal, pero no se encontró ninguna propuesta que agregue la identificación de los trabajadores, el cálculo del incremento neto, la determinación de las deducciones, el ahorro fiscal y la documentación de respaldo. Esta necesidad justifica el desarrollo de la propuesta metodológica presentada en el estudio.

Marco legal

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es la norma más importante del país. Sobre esta base, se forma la base de la economía, el mercado laboral, los impuestos y la política fiscal, por ello, también sirve de apoyo a medidas encaminadas a promover la producción, la inversión y el empleo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo 284 de la Constitución establece que la política económica aumenta la producción nacional, mejora la productividad y promueve una adecuada distribución del ingreso y la riqueza. También incluye entre sus objetivos el pleno empleo y la valorización de todas las formas de trabajo. Estas disposiciones permiten comprender por qué el Estado puede aplicar políticas encaminadas a mejorar la actividad productiva y crear oportunidades de empleo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 284).

Otro elemento importante lo encontramos en el artículo 285. Esta regla establece que la política fiscal no sólo permite financiar servicios, inversiones y bienes públicos, sino que también puede crear incentivos para determinadas actividades económicas. De esta manera, el Estado puede utilizar medidas fiscales para fomentar la inversión y la producción de bienes o servicios que la sociedad considere necesarios (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 285).

La política fiscal debe cumplir con varios principios. Entre ellos se encuentran la generalidad, la progresividad, la eficiencia, la sencillez administrativa, la equidad y la transparencia. Además, el artículo 300 establece que los impuestos deben promover la redistribución de la riqueza, la producción y la creación de empleo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 300).

Aunque la Constitución no especifica los incentivos tributarios ni explica cómo calcular las deducciones tributarias, proporciona la base para que otras leyes creen estos alivios. Su relación con la investigación se encuentra en el objetivo económico y social de los incentivos destinados a promover la inversión, la producción y el empleo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, artículos 284, 285 y 300).

Ley de Régimen Tributario Interno

La Ley de Régimen Tributario Interno regula el Impuesto a la Renta y determina los ingresos, exenciones, costos, gastos y deducciones que deben tenerse en

cuenta para el cálculo de la base imponible. En general, permite la deducción de gastos e inversiones realizadas para la obtención, mantenimiento o mejora de la renta imponible, si se cumplen las condiciones fijadas por la ley (LRTI, 2004, art. 10).

Las deducciones adicionales relacionadas con el empleo y la creación de empleo también se pueden encontrar en el artículo 10. 9.1., 9.2. y 9.3. el apartado incluye beneficios por el empleo de mujeres, por el incremento neto de empleos en determinadas categorías y por el empleo de personas relacionadas con procesos de reinserción social (LRTI, 2004, artículo 10, No. 9.1., 9.2. y 9.3).

Estas deducciones no significan que el gobierno esté dando dinero directamente a la empresa. El beneficio consiste en aplicar la deducción adicional como parte de la conciliación tributaria, lo que puede reducir la base imponible del impuesto a la renta. Su aplicación dependerá de si la empresa obtiene rentas imponibles, cumple los requisitos legales y calcula correctamente el valor añadido deducible (LRTI, 2004, art. 10).

La LRTI es una de las bases jurídicas más importantes de este estudio, ya que define grupos de beneficiarios, tipos de deducción y condiciones generales a seguir. La propuesta metodológica permitirá transformar estas reglas en pasos para identificar a los empleados, realizar cálculos, verificar información y organizar los documentos de respaldo (LRTI, 2004, art. 10).

Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno

El Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (RALRTI) desarrolla las disposiciones de la LRTI y establece reglas operativas para la determinación del Impuesto a la Renta, incluidos los requisitos aplicables a costos, gastos y deducciones. En esta investigación resulta especialmente relevante el artículo 28, que regula los gastos generales deducibles y las condiciones vinculadas con remuneraciones, beneficios sociales y obligaciones laborales (RALRTI, 2010, art. 28).

Para los incentivos por generación de empleo, el numeral 23 del artículo 28 dispone que, cuando el trabajador mantenga el vínculo laboral con el mismo empleador en dos ejercicios consecutivos, las deducciones adicionales previstas en los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la LRTI pueden aplicarse en el ejercicio en que se genera el incremento neto y en el ejercicio fiscal siguiente, hasta por doce (12) meses respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (RALRTI, 2010, art. 28, núm. 23).

Por ello, el RALRTI complementa la LRTI al precisar condiciones de aplicación, temporalidad y tratamiento de gastos que sirven de base para las deducciones adicionales. Dentro de la propuesta metodológica, estas disposiciones permiten vincular la norma legal con la verificación de la nómina, el cálculo del beneficio y la documentación que debe conservar la empresa antes de trasladar la deducción a la conciliación tributaria (RALRTI, 2010, art. 28).

Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo

La Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo se publicó en 2023 e incluyó reformas destinadas a promover la inversión, fortalecer la actividad económica y crear empleo. Entre los cambios también se encontraron nuevos mecanismos fiscales relacionados con el aumento del número de puestos de trabajo y el empleo de ciertos grupos de personas (Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, 2023). Esta ley reformó el artículo 10 de la LRTI e incorporó deducciones adicionales relacionadas con el empleo de jóvenes, personas obligadas a pagar pensiones alimenticias, trabajadores de los sectores de la construcción y agricultura, y personas que hayan sido privadas de su libertad o se encuentren en proceso de reinserción social (Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo, 2023).

La importancia de esta ley es que incorporó una serie de deducciones adicionales que entraron en vigor a partir del año fiscal 2024. Sin embargo, para comprender su aplicación práctica también es necesario familiarizarse con la LRTI, su reglamento y las resoluciones emitidas por el SRI (LOEGE, 2023)

Resoluciones del SRI

La Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno", mediante la cual se expiden las normas para la aplicación de las deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, regula los beneficios relacionados con la contratación de mujeres y la generación de incremento neto de trabajo a partir del ejercicio fiscal 2024 (SRI, 2024b).

Para aplicar las deducciones previstas en los numerales 9.2 y 9.3, el empleador debe verificar la existencia de incremento neto de plazas de trabajo y conservar la

información que sustente la condición del trabajador. La resolución establece criterios relacionados con edad, formación académica, pensiones alimenticias, actividad económica del empleador y condición jurídica de las personas privadas de libertad, además de la documentación necesaria para cada categoría (SRI, 2024b).

Esta resolución es fundamental para la propuesta metodológica, ya que explica cómo se deben verificar los requisitos de la ley ecuatoriana, por ende, este método debe incluir comparar nóminas, identificar empleados calificados, revisar la duración de cada trabajador y documentar las deducciones (SRI, 2024b).

Código del Trabajo

El Código del Trabajo regula la relación entre empleadores y trabajadores, así como también los derechos, obligaciones y condiciones que deben evaluarse cuando una persona es contratada por una empresa. Esta disposición es importante para el estudio porque las deducciones se calculan por empleo real y legalmente reconocido (Código del Trabajo, 2005). El artículo 8 define el contrato individual de trabajo como un acuerdo por el cual una persona presta servicios lícitos y personales bajo dependencia, a cambio de una remuneración. Esta definición permite reconocer los elementos básicos de la relación laboral a partir de los cuales se pueden calcular los beneficios fiscales relacionados con el contrato (Código del Trabajo, 2005, art. 8).

El artículo 42 establece varias obligaciones que el empresario debe cumplir respecto de sus empleados. Estas reglas son importantes porque la empresa debe acreditar el pago de salarios, beneficios sociales y otros valores laborales, que sirven de sustento para realizar deducciones adicionales (Código del Trabajo, 2005, art. 42).

El Código del Trabajo no prevé un crédito fiscal, pero permite comprobar que la relación laboral que da origen al beneficio es genuina. Por este motivo, la empresa debe acreditar la existencia de una relación laboral, el pago de salarios y el cumplimiento de sus obligaciones como empleador (Código del Trabajo, 2005, arts. 8 y 42).

Deducción adicional por nuevas plazas de trabajo destinadas a la contratación de mujeres

De acuerdo con el artículo 10, inciso 9.1 de la Ley de Régimen Tributario Interno, se podrá realizar una deducción adicional de hasta el ciento cuarenta por ciento

(140%) de las remuneraciones y beneficios sociales en que se realicen aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) correspondientes a nuevos empleos ocupados por mujeres. El porcentaje depende del tiempo que la trabajadora permanezca en el puesto. Esta nueva plaza tampoco puede incluirse en el incentivo al incremento neto de plazas de trabajo ni acumularse con otras deducciones adicionales relacionadas con remuneraciones y beneficios sociales (LRTI, 2004, artículo 10, núm. 9.1).

Para acceder a este beneficio, las nuevas trabajadoras deberán estar en nómina durante el período legal y cumplir con los requisitos para aplicar la deducción adicional. La Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno" establece el procedimiento aplicable. Si termina la relación laboral, el incentivo podrá mantenerse cuando el puesto sea ocupado por otra mujer y se mantengan las condiciones salariales y contractuales, así que a medida que estas condiciones cambian, el incentivo debe ajustarse (RALRTI, 2010, artículo 28; SRI, 2024b).

Tabla 5
Escala de permanencia y duración del beneficio por contratación de mujeres

Permanencia consecutiva de la trabajadora	Deducción adicional	Nuevas plazas de mujeres / nómina total	Duración del beneficio
6 meses	100 %	Entre 10 % y 25 %	12 meses
7 meses	120 %	Entre 25,01 % y 50 %	24 meses
8 a 9 meses	130 %	Más de 50 %	36 meses
10 meses o más	140 %	—	—

Nota. La escala de permanencia define el porcentaje de deducción y la proporción de nuevas plazas femeninas determina la duración del beneficio.

El beneficio podrá aplicarse hasta por tres ejercicios económicos, por ejemplo, se asigna por 12 meses si los nuevos puestos para mujeres representan entre el 10% y

el 25% de la nómina total, en cambio sí es por 24 meses si estas representan del 25,01% al 50% y por último 36 meses cuando superen el 50% de la nómina total (SRI, 2024b).

Deducción adicional por contratación de personas con discapacidad o trabajadores sustitutos

El numeral 9 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno determina una deducción adicional del ciento cincuenta por ciento (150%) de las remuneraciones y beneficios sociales pagados a las personas con discapacidad o a los empleados que tengan como dependientes a su cónyuge o hijos con discapacidad. Para hacer uso de este beneficio se deben realizar aportes al IESS (LRTI, 2004, art. 10, número. 9).

El artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno regula los gastos deducibles relacionados con salarios y prestaciones sociales. También señala que estos pagos podrán ser deducidos si se cumplen las condiciones estipuladas en los actos reglamentarios (RALRTI, 2010, art. 28).

La deducción por contratación de personas con discapacidad o trabajadores sustitutos no forma parte de los beneficios regulados por la Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040, que se refiere a los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno. Por ello, este beneficio se sustenta principalmente en el numeral 9 del artículo 10 de la LRTI y en su Reglamento de aplicación (LRTI, 2004, art. 10, núm. 9; RALRTI, 2010, art. 28; SRI, 2024b).

Para efectos metodológicos, la deducción por discapacidad y trabajadores sustitutos se controla de forma mensual. Primero se determina el número mínimo obligatorio de trabajadores con discapacidad, luego se identifican las personas calificadas activas y se calcula el excedente que puede generar el incentivo. La base mensual considera los rubros elegibles vinculados con remuneraciones y beneficios sociales sujetos a aporte, y en la hoja de cálculo se controlan sueldo, décimo tercero, décimo cuarto, fondo de reserva y aporte patronal. De acuerdo con la Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 denominada “Expídense las normas para la liquidación de la deducción adicional por pago de remuneraciones y beneficios sociales a personas con discapacidad, sustitutos o a trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijos con discapacidad dependientes suyos”, la deducción adicional se calcula mediante la siguiente fórmula (SRI, 2017, art. 1)

$$\left\{ \left(\frac{\Sigma (\text{Valores pagados a trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad})}{\text{No. trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad que recibieron pagos}} \right) \times \left(\frac{\text{Número de trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad, que exceden el \% mínimo}}{\text{\% mínimo}} \right) \right\} \times 150\%$$

donde: Σ = sumatoria

Deducción adicional por contratación de personal joven

El numeral 9.2 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que el contribuyente que genere incremento neto de plazas de trabajo para jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve (29) años tendrá derecho a una deducción adicional del cincuenta por ciento (50 %) respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (LRTI, 2004, art. 10, núm. 9.2).

El numeral 23 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que, cuando el trabajador mantiene el vínculo laboral con el mismo empleador en dos ejercicios consecutivos, las deducciones adicionales previstas en los numerales 9.2 y 9.3 del artículo 10 pueden aplicarse en el ejercicio en que se genera el incremento neto de plazas de trabajo y en el ejercicio fiscal siguiente, hasta por doce (12) meses respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (RALRTI, 2010, art. 28, núm. 23).

La Resolución NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno" también determina las condiciones para aplicar la deducción por empleo juvenil. La persona debe tener entre 18 y 29 años en la relación laboral y el beneficio puede ser utilizado hasta el día en que cumpla veintinueve (29) años (SRI, 2024b).

Deducción adicional por contratación juvenil de egresados o graduados de instituciones públicas, municipales o fiscomisionales

De conformidad con el numeral 9.2 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, la deducción adicional será del setenta y cinco por ciento (75 %) cuando las nuevas plazas correspondan a jóvenes entre dieciocho (18) y veintinueve

(29) años egresados o graduados de universidades públicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes, conservatorios superiores o instituciones educativas públicas, municipales o fisco-misionales (LRTI, 2004, art. 10, núm. 9.2).

El numeral 23 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que, cuando el trabajador mantiene el vínculo laboral con el mismo empleador en dos ejercicios consecutivos, esta deducción puede aplicarse en el ejercicio en que se genera el incremento neto de plazas de trabajo y en el ejercicio fiscal siguiente, hasta por doce (12) meses respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (RALRTI, 2010, art. 28, núm. 23).

La Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno" define la forma de verificar la condición de egresado o graduado. Para ello, el empleador debe contar con títulos, certificados o registros correspondientes que respalden la aplicación del incentivo tributario (SRI, 2024b).

Deducción adicional por contratación de personas obligadas a pagar pensiones alimenticias

Según el numeral 9.2 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, los contribuyentes que generen incremento neto de plazas de trabajo para personas obligadas a pagar pensiones alimenticias podrán aplicar una deducción adicional del cincuenta por ciento (50 %) respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (LRTI, 2004, art. 10, núm. 9.2).

El numeral 23 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que esta deducción adicional puede aplicarse en el ejercicio en que se genera el incremento neto de plazas de trabajo y en el ejercicio fiscal siguiente, siempre que se mantenga el vínculo laboral con el mismo empleador, hasta por doce (12) meses respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. La Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno" señala además que la obligación de pagar pensiones alimenticias debe constar en sentencia o acuerdo transaccional y que el beneficio se

aplica durante los meses en que dichas pensiones hayan sido pagadas hasta la fecha de presentación de la declaración del Impuesto a la Renta (RALRTI, 2010, art. 28, núm. 23; SRI, 2024b).

Deducción adicional por incremento neto de plazas de trabajo en el sector de la construcción y agricultura

El numeral 9.2 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que el contribuyente que genere incremento neto de plazas de trabajo para el sector de la construcción y agricultura tendrá derecho a una deducción adicional del setenta y cinco por ciento (75 %) respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (LRTI, 2004, art. 10, núm. 9.2).

El numeral 23 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que, cuando el trabajador mantiene el vínculo laboral con el mismo empleador en dos ejercicios consecutivos, la deducción puede aplicarse en el ejercicio en que se genera el incremento neto de plazas de trabajo y en el ejercicio fiscal siguiente, hasta por doce (12) meses respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (RALRTI, 2010, art. 28, núm. 23).

La Resolución NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno" determina el procedimiento para utilizar este beneficio en los sectores de la construcción y agrícola. Respecto al sector agrícola, el contribuyente deberá tener una actividad agrícola perteneciente a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, que se encuentre inscrita como actividad económica principal en el Registro Único de Contribuyentes. Al realizar otras actividades simultáneamente, el monto de los salarios debe asignarse utilizando centros de costos o la asignación debe aplicarse proporcionalmente (SRI, 2024b).

Deducción adicional por contratación de personas que hayan cumplido pena privativa de libertad

El numeral 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno prevé una deducción adicional del setenta y cinco por ciento (75 %) cuando el incremento neto de plazas de trabajo corresponde a personas que hayan cumplido una pena privativa de libertad superior a un año, así como a sus cónyuges o parejas en unión de

hecho. La deducción adicional se calcula sobre el gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. Además, los contratos de trabajo deben registrarse ante el Ministerio del Trabajo (MDT) (LRTI, 2004, art. 10, núm. 9.3).

El numeral 23 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que, cuando el trabajador mantiene el vínculo laboral con el mismo empleador en dos ejercicios consecutivos, las deducciones de los numerales 9.2 y 9.3 pueden aplicarse en el ejercicio en que se genera el incremento neto de plazas de trabajo y en el ejercicio fiscal siguiente, hasta por doce (12) meses respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (RALRTI, 2010, art. 28, núm. 23).

La Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno" establece el mecanismo para verificar la condición del trabajador. La condición de haber cumplido una pena privativa de libertad, encontrarse en régimen semiabierto o haber cumplido medidas cautelares personales podrá verificarse mediante documento emitido por el Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores (SRI, 2024b).

Deducción adicional por contratación de personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada

El numeral 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno prevé una deducción adicional del cincuenta por ciento (50 %) cuando las nuevas plazas de trabajo están destinadas a personas que hubiesen estado privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada (LRTI, 2004, art. 10, núm. 9.3).

El numeral 23 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que esta deducción puede aplicarse en el ejercicio en que se genera el incremento neto de plazas de trabajo y en el ejercicio fiscal siguiente, siempre que se mantenga el vínculo laboral con el mismo empleador, hasta por doce (12) meses respecto del gasto de sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social (RALRTI, 2010, art. 28, núm. 23).

La Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno"

establece el procedimiento para verificar esta condición. La documentación debe ser emitida por el organismo competente y acreditar que la persona estuvo privada de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada, conforme a los requisitos aplicables al beneficio (SRI, 2024b).

Deducción adicional por contratación de seguros médicos privados o medicina prepagada

El numeral 12 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno determina una deducción adicional del cien por ciento (100 %) por los gastos de seguros médicos privados o medicina prepagada contratados a favor de la totalidad de la nómina. Para aplicar este incentivo, la cobertura debe incluir a todos los trabajadores, la contratación debe realizarse con entidades residentes fiscales en el país y deben observarse las condiciones, límites y excepciones reglamentarias (LRTI, 2004, art. 10, núm. 12).

El Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno establece que el valor mensual individual de la prima no podrá exceder los límites establecidos mediante resolución del SRI; cuando exista un excedente, este no forma parte de la deducción adicional (RALRTI, 2010, art. 28).

Este beneficio no forma parte de las deducciones por incremento neto de plazas de trabajo reguladas en la Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 denominada, "Normas para la aplicación de deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno". Su aplicación no depende de la creación de nuevas plazas, sino de la contratación de seguros médicos privados o medicina prepagada a favor de la totalidad de la nómina (LRTI, 2004, art. 10, núm. 12; SRI, 2024b, art. 1).

Para mantener el orden de análisis establecido para el trabajo, los incentivos se revisan en la siguiente secuencia: contratación de mujeres; empleo juvenil; jóvenes egresados o graduados de instituciones públicas; personas obligadas a pagar pensiones alimenticias; incremento neto en agricultura; reinserción laboral; personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada; discapacidad y trabajadores sustitutos; y seguro médico privado o medicina prepagada.

Tabla 6*Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal – Parte I*

Definición de la deducción adicional para fines tributarios	Base legal relacionada	Base y porcentaje de deducción
Deducción adicional por nuevas plazas de trabajo destinadas a la contratación de mujeres.	Art. 10, numeral 9.1 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta; Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; Resolución SRI Nro. NAC-DGERCGC24-00000040.	Remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Hasta 140 % adicional, según el tiempo de permanencia de la trabajadora y la proporción de nuevas plazas de mujeres dentro de la nómina total.
Deducción adicional por contratación de personas con discapacidad o trabajadores sustitutos.	Art. 10, numeral 9 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Art. 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.	Remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Deducción del 150 % adicional.

Tabla 7*Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte II*

Definición de la deducción adicional para fines tributarios	Base legal relacionada	Base y porcentaje de deducción
Deducción adicional por contratación juvenil de personas entre 18 y 29 años.	Art. 10, numeral 9.2 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Art. 28, numeral 23 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; Reglamento General de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo; Resolución SRI Nro. NAC-DGERCGC24-00000040.	Sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. Deducción del 50 % adicional.
Deducción adicional por contratación juvenil de egresados o graduados de instituciones educativas públicas, municipales o fiscomisionales.	Art. 10, numeral 9.2 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Art. 28, numeral 23 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; Reglamento General de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo; Resolución SRI Nro. NAC-DGERCGC24-00000040.	Sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. Deducción del 75 % adicional.

Tabla 8*Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte III*

Definición de la deducción adicional para fines tributarios	Base legal relacionada	Base y porcentaje de deducción
Deducción adicional por contratación de personas obligadas a pagar pensiones alimenticias.	Art. 10, numeral 9.2 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Art. 28, numeral 23 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; Reglamento General de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo; Resolución SRI Nro. NAC-DGERCGC24-00000040.	Sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. Deducción del 50 % adicional.
Deducción adicional por incremento neto de plazas de trabajo en el sector de la construcción y agricultura.	Art. 10, numeral 9.2 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Art. 28, numeral 23 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; Reglamento General de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo; Resolución SRI Nro. NAC-DGERCGC24-00000040.	Sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. Deducción del 75 % adicional.

Tabla 9*Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte IV*

Definición de la deducción adicional para fines tributarios	Base legal relacionada	Base y porcentaje de deducción
Deducción adicional por contratación de personas que hayan cumplido pena privativa de libertad superior a un año, o de sus cónyuges o parejas en unión de hecho.	Art. 10, numeral 9.3 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Art. 28, numeral 23 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; Reglamento General de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo; Resolución SRI Nro. NAC-DGERCGC24-00000040.	Sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. Deducción del 75 % adicional.
Deducción adicional por contratación de personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada.	Art. 10, numeral 9.3 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Art. 28, numeral 23 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; Reglamento General de la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo; Resolución SRI Nro. NAC-DGERCGC24-00000040.	Sueldos y salarios sobre los que se haya aportado a la seguridad social. Deducción del 50 % adicional.

Tabla 10*Resumen de deducciones adicionales por contratación de personal - Parte V*

Definición de la deducción adicional para fines tributarios	Base legal relacionada	Base y porcentaje de deducción
Deducción adicional por contratación de seguros médicos privados o medicina prepagada a favor de la totalidad de la nómina.	Art. 10, numeral 12 de la Ley de Régimen Tributario Interno; Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno; resoluciones generales aplicables del Servicio de Rentas Internas.	Gastos incurridos directamente por el empleador en seguros médicos privados y/o medicina prepagada. Deducción del 100 % adicional, siempre que la cobertura sea para la totalidad de trabajadores y se cumplan los límites establecidos.

Nota. Elaborado con base en la Ley de Régimen Tributario Interno, su Reglamento de Aplicación y normativa tributaria vigente relacionada con incentivos por generación de empleo

Capítulo 2.

Metodología

Diseño de Investigación

El trabajo de titulación tendrá un diseño observacional, prospectivo y transversal. Esta elección responde a los objetivos planteados y a la necesidad de analizar la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes del sector florícola de Cotopaxi. El diseño de investigación organizará la forma en que se estudiará el problema, se obtendrá la información y se analizarán los resultados, manteniendo la relación entre los objetivos, el enfoque, los métodos y las herramientas utilizadas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para organizar el diseño de investigación se considerarán tres aspectos: el propósito, la cronología y el número de mediciones. Esta clasificación permitirá revisar los elementos tributarios, contables y laborales que intervienen en la aplicación de los incentivos. A partir de la información obtenida se elaborará una propuesta metodológica para identificar, calcular, documentar y aplicar adecuadamente las deducciones adicionales relacionadas con la contratación de personal.

Diseño observacional

La investigación tendrá un propósito observacional porque no se manipularán las variables ni se intervendrá en las decisiones de las empresas. Los acontecimientos serán analizados tal como se presentan en su entorno habitual (Manterola & Otzen, 2014).

En el estudio se revisarán los requisitos tributarios, contables, laborales y documentales asociados con las deducciones adicionales por contratación de personal. También se analizará la forma de verificar el incremento neto de plazas de trabajo, calcular el beneficio e incorporarlo en la conciliación tributaria (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

No se pretende modificar la estructura contable o laboral de las empresas florícolas ni influir en sus decisiones de contratación. El interés será conocer las condiciones existentes y determinar cómo deben aplicarse los incentivos conforme a la normativa vigente. Por ello, el fenómeno será estudiado sin alterar sus características (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Manterola & Otzen, 2014).

Diseño prospectivo

El estudio tendrá una cronología prospectiva, ya que su principal resultado será una propuesta metodológica orientada a una aplicación posterior. Este tipo de diseño resulta apropiado cuando la investigación busca desarrollar una guía, procedimiento o modelo que pueda utilizarse en escenarios futuros (Manterola et al., 2019).

Aunque se revisará información disponible de periodos anteriores y de la normativa vigente, el propósito no se limitará a describir una situación existente. La propuesta se diseñará para servir como apoyo en futuras aplicaciones de incentivos tributarios dentro del sector florícola. Para ello, se tomarán como referencia la normativa, la información empresarial disponible y los criterios obtenidos de profesionales con experiencia (Manterola et al., 2019).

El estudio no se limitará a un diagnóstico, sino que buscará construir una solución metodológica que permita identificar escenarios de contratación laboral, verificar el cumplimiento de las condiciones previstas en la normativa tributaria vigente y determinar la procedencia de los beneficios aplicables. A partir de ello, se evaluará el ahorro fiscal que podría generarse por la correcta utilización de las deducciones adicionales en la determinación del Impuesto a la Renta (Manterola et al., 2019).

Diseño transversal

La investigación empleará un número de mediciones de tipo transversal, debido a que la información primaria se recopilará en un solo momento mediante entrevistas a expertos contables y tributarios. No se realizará seguimiento longitudinal a los participantes (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Los entrevistados deberán contar con experiencia en contabilidad, tributación, conciliación tributaria, Impuesto a la Renta y beneficios fiscales. Sus respuestas permitirán conocer criterios técnicos relacionados con la aplicación de deducciones adicionales por contratación de personal y servirán como apoyo para el desarrollo de la propuesta metodológica (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Este diseño permitirá conocer la situación desde una perspectiva actual, considerando la normativa vigente y la experiencia de los profesionales consultados en un momento determinado, sin estudiar la evolución de los participantes a través del tiempo. La información obtenida será analizada para estructurar una metodología aplicable al sector florícola (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Tipo de investigación

La presente investigación se clasificará como concluyente descriptiva. Será concluyente porque buscará obtener información que permita sustentar decisiones metodológicas concretas y descriptiva porque explicará los elementos necesarios para aplicar correctamente los incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes del sector florícola de Cotopaxi (Malhotra, 2016; Bernal, 2010).

Investigación concluyente

La investigación no se limitará a una revisión inicial del problema; su objetivo será obtener información clara y organizada que permita sustentar una propuesta metodológica aplicable (Malhotra, 2016).

Los resultados permitirán identificar los incentivos disponibles, conocer sus requisitos legales, revisar la documentación de respaldo y determinar cómo calcular la deducción adicional. De esta manera, se buscará ordenar estos elementos en una secuencia que facilite su aplicación en la conciliación tributaria del Impuesto a la Renta (Malhotra, 2016).

La elaboración de la propuesta requerirá documentación verificable, criterio profesional y resultados organizados. Esto permitirá que la metodología responda a las necesidades de las empresas grandes del sector florícola y no se limite a una explicación teórica del beneficio (Malhotra, 2016).

Investigación descriptiva

El estudio también será descriptivo, ya que buscará conocer en detalle cómo funcionan los incentivos tributarios relacionados con la creación de nuevas plazas de trabajo. El análisis considerará el ahorro fiscal, el cumplimiento de requisitos, el empleo formal y el tratamiento de las deducciones adicionales dentro de la conciliación tributaria (Bernal, 2010).

Bernal (2010) afirma que la investigación descriptiva permite organizar y explicar las características de un fenómeno, proceso, grupo u objeto de estudio, este tipo de investigación es útil cuando se necesita conocer claramente los componentes que forman parte de una situación determinada.

Por lo tanto, en este trabajo se describirá el procedimiento que deberá seguirse para aplicar los incentivos. Se revisará qué condiciones deben cumplir los trabajadores, cómo se verifica el incremento neto de plazas de trabajo, cuál es la base de cálculo y qué registros laborales, contables y tributarios deben conservarse como respaldo.

Enfoque de Investigación

El trabajo se desarrollará con un enfoque cualitativo, debido a que buscará comprender los criterios técnicos, normativos y profesionales relacionados con la aplicación de incentivos tributarios, aspectos que no pueden explicarse únicamente mediante datos numéricos.

La experiencia profesional será relevante en este tipo de investigación, debido a que la aplicación de las deducciones depende de la interpretación de la normativa, de la documentación disponible y de los criterios utilizados en los cálculos. Las entrevistas semiestructuradas permitirán profundizar en estos aspectos y solicitar aclaraciones cuando resulte necesario. A partir de ellas se podrán identificar errores frecuentes, riesgos tributarios, documentos de respaldo, criterios de cálculo y prácticas relacionadas con la aplicación de los beneficios por contratación de personal.

No se utilizarán encuestas masivas ni se buscará representar estadísticamente a todas las empresas florícolas. El interés será obtener información técnica y detallada de profesionales con experiencia directa en normativa tributaria, conciliación tributaria e incentivos por contratación de personal.

Herramientas de investigación

La herramienta principal será la entrevista semiestructurada a expertos. Su utilización permitirá obtener información especializada sobre la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo. En la investigación cualitativa, este tipo de técnica facilita conocer con mayor profundidad las experiencias y criterios de los participantes.

La entrevista contará con una guía previa de preguntas, pero no será completamente rígida. Cuando resulte necesario profundizar una respuesta, podrán formularse preguntas complementarias o solicitar ejemplos. Esta flexibilidad será adecuada para abordar un tema técnico, ya que permitirá a contadores, consultores y especialistas tributarios explicar cómo se aplican los incentivos en la práctica, qué dificultades pueden presentarse y qué documentos consideran necesarios para sustentar el beneficio.

Entrevistas a expertos

Las entrevistas permitirán fortalecer el análisis metodológico y comprender los riesgos y buenas prácticas que pueden presentarse en la aplicación de deducciones adicionales al determinar el Impuesto a la Renta (Kvale, 2011).

La selección no se realizará sobre participantes al azar. Los expertos deberán contar con conocimientos relacionados con normativa tributaria, contabilidad corporativa, conciliación tributaria o incentivos fiscales. En la investigación cualitativa, la selección se realiza en función de la experiencia y de la capacidad de aportar información útil, y no con el propósito de representar estadísticamente a toda la población.

El primer grupo incluirá expertos contables, considerando profesionales de contabilidad, auditoría o finanzas con experiencia en preparación de información financiera, conciliación tributaria, determinación del Impuesto a la Renta y aplicación de beneficios tributarios en empresas.

El segundo grupo incluirá expertos tributarios, entre ellos consultores, asesores o especialistas con conocimiento de la normativa tributaria ecuatoriana, deducciones adicionales, planificación tributaria y cumplimiento ante la Administración Tributaria.

En total, se entrevistó a ocho expertos, de los cuales cuatro pertenecieron al ámbito contable y cuatro al ámbito fiscal, así fue posible comparar el uso operativo del estímulo con la interpretación de sus reglas rectoras.

Objetivo de la herramienta

El propósito de la entrevista fue obtener criterios técnicos para utilizar incentivos tributarios para generación del empleo en Ecuador. Las respuestas permitieron identificar requisitos, procedimientos, riesgos y recomendaciones que fueron utilizados para desarrollar una propuesta metodológica para las grandes empresas de la industria florícola de Cotopaxi.

Estructura de la entrevista

La entrevista estuvo conformada por preguntas abiertas orientadas a profundizar en la experiencia profesional de los entrevistados, por lo tanto, en las entrevistas cualitativas se recomienda formular preguntas abiertas así de esta manera se permite al participante explicar procesos, criterios y experiencias, evitando respuestas cerradas que limiten la profundidad de la información recolectada en esta investigación.

Las preguntas se organizaron en función de los siguientes ejes: conocimiento de incentivos tributarios, requisitos de aplicación, documentación de respaldo, cálculo de deducciones adicionales, riesgos tributarios y utilidad de una propuesta metodológica.

Población, muestra y muestreo

Población

La población corresponde al conjunto total de elementos que comparten características específicas y sobre los cuales se desea obtener información dentro de una investigación. En los estudios metodológicos, la población debe delimitarse con claridad en función del sector, ubicación, tamaño u otros criterios definidos previamente en la investigación.

La población de la presente investigación se encuentra conformada por las empresas grandes del sector florícola ubicadas en la provincia de Cotopaxi, identificadas a partir del ranking empresarial de la SCVS correspondiente al año 2025, así que para poder delimitar esta población se consideraron los siguientes criterios: actividad económica, tamaño empresarial, ubicación geográfica y disponibilidad de información pública.

El campo de actividad económica son las empresas de floricultura, ya que pertenecen al área CIIU A0119.03 de cultivo de flores. Además, el estudio se ha realizado en grandes empresas, ya que este tipo de empresa tiene la estructura administrativa y laboral para ser relevante en la aplicación de los incentivos analizados y los límites geográficos se determinaron en la provincia de Cotopaxi.

La población empresarial objeto de estudio quedó conformada por seis compañías grandes del sector florícola. Este universo constituye la base empresarial sobre la cual se contextualizó la propuesta metodológica.

Tabla 11

Empresas florícolas que conforman la población de estudio

N.º	Compañía de la población empresarial
1	Agropromotora del Cotopaxi Agrocoex S.A.
2	Naranjo Roses Ecuador S.A.
3	Neofarms S.A.
4	Florícola La Rosaleda S.A. Florosal
5	Florícola Pontón Foreverflor Cía. Ltda.
6	High Connection Flowers HCF Cía. Ltda.

Nota. Elaboración para presentar las seis compañías que conforman la población empresarial del estudio.

Adicionalmente, la investigación consideró como fuente clave a profesionales expertos en contabilidad y tributación, debido a que la información primaria se obtuvo mediante entrevistas especializadas, sin embargo, estos expertos no reemplazan la población empresarial del estudio, sino que fueron las personas que aportaron información para entender cómo se aplican los incentivos tributarios.

Muestra

La muestra corresponde a una parte de la población seleccionada para obtener información relacionada con el problema estudiado. En este trabajo, la muestra empresarial se definió de acuerdo con la delimitación establecida y la disponibilidad de información necesaria para el análisis.

La muestra empresarial quedó conformada por cinco de las seis compañías que integran la población. Estas cinco empresas fueron consideradas para la revisión de ingresos, estructura de costos y gastos y participación del componente de nómina dentro de la actividad florícola.

La selección de las cinco empresas permitió contextualizar el sector y comparar su nivel de ingresos con la importancia relativa del gasto de nómina. La sexta compañía forma parte de la población, pero no se incorporó al cuadro comparativo utilizado para la muestra empresarial.

Para el levantamiento de información primaria se entrevistó a ocho expertos, distribuidos en cuatro expertos contables y cuatro expertos tributarios. Estos profesionales fueron considerados informantes clave y no sustituyen a la muestra empresarial de cinco compañías.

La cantidad de informantes se consideró suficiente para comparar criterios desde la perspectiva contable y tributaria y para identificar coincidencias relacionadas con requisitos, documentación, cálculo, control y riesgos en la aplicación de los incentivos.

Tabla 12

Participación del gasto de nómina en los costos y gastos de las empresas grandes del sector florícola de Cotopaxi, 2025

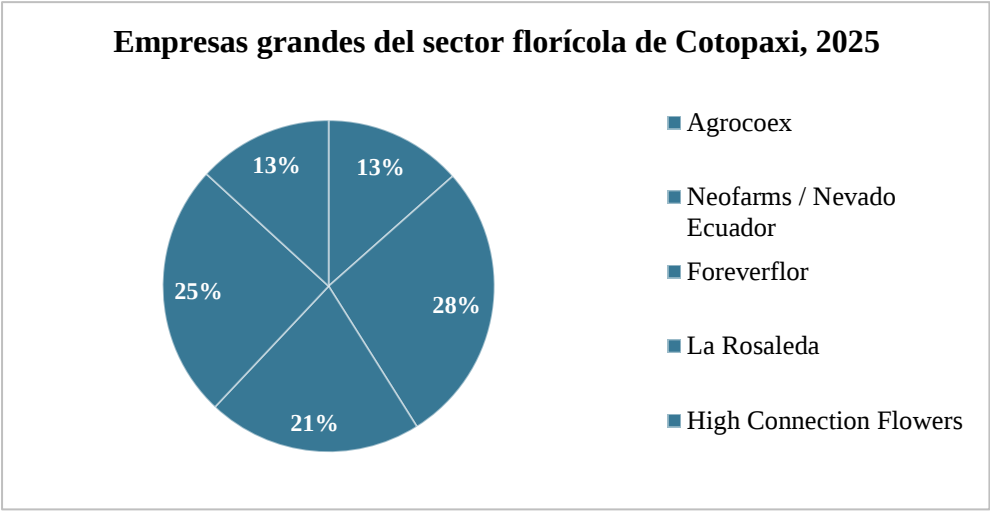
Empresa	Ingresos por ventas 2025 (USD)	Empleados	Gasto de nómina (USD)	Total de costos y gastos (USD)	Nómina / costos y gastos
Agropromotora del Cotopaxi Agrocoex S. A.	18.512.648,06	299	4.245.805,00	18.083.924,00	23,48 %
Neofarms S. A. / Nevado Ecuador Nevaecuador S. A.	13.169.868,62	620	6.153.780,17	12.774.064,40	48,17 %
Florícola Pontón Foreverflor Cía. Ltda.	9.133.920,64	398	3.227.663,00	8.831.496,00	36,55 %
Florícola La Rosaleda S. A. Florosol	8.624.650,01	311	3.210.994,12	7.419.125,91	43,28 %
High Connection Flowers HCF Cía. Ltda.	5.061.095,06	125	1.155.453,06	5.026.832,32	22,99 %

Nota. Elaborado con base en los estados financieros de 2025 y el Ranking Empresarial de la SCVS, considerando los rubros de nómina y el total de costos y gastos de cada empresa.

Como se muestra en la Tabla 12, las cinco empresas seleccionadas registraron individualmente más de USD 5 millones en ingresos durante el año fiscal 2025, por lo que corresponden al segmento de empresas grandes considerado en el estudio. Agropromotora del Cotopaxi Agrocoex S.A. reportó los ingresos por ventas más altos con 18,512,648.06, mientras que High Connection Flowers HCF Cía. Ltda. tuvo los ingresos más bajos de USD 5,061,095.06. Sin embargo, todas las empresas estaban por encima del límite establecido para la muestra empresarial.

La estructura de costos y gastos es que Nevado Ecuador Nevaecuador S.A. tuvo la mayor participación en gastos de nómina con un 48.17%, seguida por Florícola La Rosaleda S.A. Florosal con un 43.28% y Florícola Pontón Foreverflor Cía. Ltda, con un 36.55%. Agrocoex y High Connection Flowers tienen un 23.48% y un 22.99% respectivamente. Estos resultados muestran que la mano de obra es una parte importante de las operaciones de las empresas de floricultura estudiadas al analizar el componente laboral en las empresas de floricultura, y esto es evidencia para estudiar incentivos fiscales basados en salarios, beneficios sociales y contribuciones a la creación de nuevos empleos y, por lo tanto, incentivos fiscales como salarios, beneficios sociales y contribuciones a la producción de nuevos empleos.

Figura 2
Participación del gasto de nómina en los costos y gastos



Nota. Elaborado con base en los estados financieros de 2025 presentados ante la SCVS.

Muestreo

El muestreo corresponde al procedimiento utilizado para seleccionar los participantes que aportaron información cualitativa para la investigación. En este caso se priorizó a profesionales con experiencia y conocimiento relacionado con el objeto de estudio.

El muestreo utilizado para los informantes fue no probabilístico por conveniencia. Los expertos se los contacto principalmente mediante redes profesionales digitales y también se contó con contactos facilitados por un tercero, considerando su experiencia en contabilidad, tributación, conciliación tributaria y aplicación de deducciones adicionales por contratación laboral.

En el caso de los expertos contables, se seleccionaron profesionales con experiencia mayor a 5 años y con conocimiento en conciliación tributaria, Impuesto a la Renta de sociedades, preparación de información financiera y aplicación de beneficios tributarios y para los expertos tributarios de igual forma se consideró con experiencia mayor a 5 años, y de igual forma se valoró el conocimiento en normativa ecuatoriana, deducciones adicionales, planificación tributaria y cumplimiento fiscal.

Los criterios de selección para ambos perfiles de expertos fueron: formación profesional en contabilidad, auditoría, tributación y también experiencia relacionada con cumplimiento tributario, conciliación tributaria o asesoría fiscal, de igual forma también se consideró el conocimiento sobre incentivos y deducciones adicionales; disponibilidad para participar; y capacidad para emitir criterios técnicos relacionados con la contratación laboral.

Este tipo de selección resultó adecuado para la investigación porque el tema requería información especializada de profesionales que conocieran la normativa y su aplicación práctica.

Validación del instrumento

Las guías de entrevista fueron sometidas a un proceso de validación por expertos, con la finalidad de comprobar que las preguntas formuladas fueran claras, pertinentes y coherentes con los objetivos de la investigación. Este procedimiento permitió mejorar la calidad del instrumento destinado a recopilar información sobre la aplicación de los incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en las empresas grandes del sector florícola de la provincia de Cotopaxi.

La primera validación fue realizada por el CPA. Pedro José Samaniego Pincay, en calidad de experto de contenido, su revisión ayudó a determinar si las preguntas permitían obtener información técnica relacionada con la aplicación de las deducciones adicionales por contratación de trabajadores y también los controles necesarios para respaldar estos beneficios ante la Administración Tributaria.

Como resultado de esta revisión, se realizaron correcciones en la redacción y organización de algunas preguntas con el objetivo de hacer su contenido más comprensible y más directamente relacionado con el tema de investigación, y también las preguntas se ordenaron según los dos perfiles establecidos de los entrevistados los cuales son: expertos contables y expertos fiscales.

En la guía de preguntas para expertos contables se incluyeron preguntas relacionadas con la documentación laboral previa a la contratación así también se agregó preguntas relacionadas al registro contable de los incentivos, la información necesaria para la conciliación tributaria, los documentos de respaldo y los controles que deberían implementar las empresas para aplicar correctamente las deducciones adicionales, por otra parte, la guía destinada a expertos tributarios abordó los requisitos establecidos en la normativa ecuatoriana, los beneficios obtenidos por las empresas, la aplicación simultánea de diferentes deducciones, los riesgos fiscales derivados del incumplimiento y los elementos que debería contener la propuesta metodológica.

Posteriormente, se realizó la validación metodológica del instrumento con la participación de la Ec. Mercedes Baño Hifóng, PhD, en calidad de experta metodológica. Esta revisión tuvo como propósito evaluar la claridad, pertinencia, estructura, neutralidad y orden lógico de las preguntas planteadas, así como verificar su relación con los objetivos específicos de la investigación.

Entre las principales observaciones metodológicas se recomendó delimitar de mejor manera los perfiles de los entrevistados, debido a que inicialmente se encontraban planteados de forma amplia. También se revisó la redacción de las preguntas para evitar interrogantes que pudieran responderse únicamente con un “sí” o un “no”, por lo que fueron formuladas como preguntas abiertas que solicitaran al entrevistado explicar experiencias, procedimientos, beneficios, dificultades o criterios profesionales.

Asimismo, se ajustaron las preguntas que se encontraban formuladas de manera general, con la finalidad de relacionarlas directamente con la aplicación de los incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo. Se procuró que cada

interrogante abordara un tema específico y que no incluyera varios asuntos dentro de una misma pregunta, facilitando así la comprensión del entrevistado y el posterior análisis de las respuestas.

Finalmente, se verificó que las preguntas fueran neutrales y que no indujeran a los participantes hacia una respuesta determinada. Las observaciones efectuadas por los expertos permitieron disponer de dos guías de entrevista estructuradas de acuerdo con los perfiles contable y tributario, alineadas con los objetivos de la investigación y adecuadas para recopilar información técnica útil para el diseño de la propuesta metodológica.

Una vez concluido el proceso de validación, se procedió a preparar la aplicación de las entrevistas. Antes de la participación de cada experto, se contempló la presentación del consentimiento informado, mediante el cual se explicó el objetivo de la investigación, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad de la información proporcionada.

Tabla 13

Perfil resumido de los expertos entrevistados

Perfil	Formación y experiencia considerada	Aporte esperado en la entrevista
Experto contable	Profesionales de contabilidad, auditoría o finanzas con experiencia en información financiera, conciliación tributaria, Impuesto a la Renta y beneficios tributarios.	Documentación, registro, conciliación, trazabilidad y controles contables.
Experto tributario	Asesores, consultores o especialistas con experiencia en normativa tributaria ecuatoriana, deducciones adicionales, planificación y cumplimiento fiscal.	Interpretación normativa, elegibilidad, restricciones, riesgos y sustento ante el SRI.

Nota. Los perfiles se definieron de acuerdo con el tipo de criterio técnico requerido para el diseño de la propuesta metodológica.

Guía de preguntas para expertos

Guía de preguntas para expertos contables

1. Conforme a su experiencia profesional, ¿qué aspectos de índole laboral debería documentar una empresa previa a la contratación de personal que sea seleccionada con fines de la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo?
2. Desde el punto de vista contable, ¿Qué nivel de información deberá adjuntar en los asientos de diario contables para proceder a la contabilización del incentivo de incremento neto de empleo?
3. ¿Qué documentación considera indispensable mostrar y preservar ante eventuales inspecciones contables o procesos de determinación tributaria efectuadas por una autoridad de control como lo corresponde el SRI – SRI con la finalidad que dicha información por si sola valide la deducción adicional de contratación de empleo aplicada por la Compañía?
4. Conforme a su experiencia, ¿Cuáles han sido los errores más comunes o frecuentes que podrían cometer las empresas al calcular, registrar o sustentar incentivos tributarios relacionados con contratación laboral?
5. ¿Qué controles o procedimientos de control recomendaría adoptar en una empresa para que pueda aplicar correctamente estos incentivos tributarios?

Guía de preguntas para expertos tributarios

1. Desde su experiencia tributaria, ¿qué requisitos normativos considera fundamental e importante cumplir para que una empresa pueda aplicar correctamente incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo?
2. Desde su experiencia tributaria. ¿En qué se han beneficiado las empresas que han aplicado incentivos fiscales relacionados con la contratación de personal?
3. ¿Qué criterios debería considerar para que una empresa pueda aplicar (sin riesgo de equivocarse) simultáneamente varios tipos de deducciones tributarias de incremento de empleo como, por ejemplo: contratación de mujeres, empleo juvenil, personas con discapacidad, ¿sustitutos o los provenientes de reinserción laboral?
4. ¿Cuáles son los principales riesgos fiscales que podría enfrentar una empresa si aplica deducciones adicionales que no cumplen adecuadamente las condiciones y requisitos establecidos en la normativa tributaria?

5. ¿Cómo debería (a su juicio o criterio) estructurar una metodología que permita a sus clientes identificar, calcular y sustentar correctamente los incentivos tributarios por generación de empleo y de esta manera reducir errores, contingencias tributarias y observaciones frente a una revisión del SRI?

Matrices de hallazgos

Expertos contables

Tabla 14

Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte A

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
1. Conforme a su experiencia profesional, ¿qué aspectos de índole laboral debería documentar una empresa previa a la contratación de personal que sea seleccionada con fines de la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo?	Se indico que se debe tomar en cuenta el requerimiento y justificación del puesto, también expediente del trabajador; la cédula y aviso de entrada; se debe tomar en cuenta también los roles de pago y planillas del IESS y por último la identificación del trabajador beneficiario.	Se menciono algunos aspectos de los cuales menciono el proceso formal de selección; se debe tener presente también la definición de la cantidad de personas por contratar, y documentación previa de la estrategia y del incentivo que se pretende aplicar.	La verificación del grupo beneficiario mediante cédula y certificados correspondientes es uno de los aspectos a tomar en cuenta y también el historial del IESS cuando aplique, contrato escrito y registrado en el SUT.	Documentación de una política de contratación que establezca la prioridad para contratar personal nuevo en determinados cargos, sin limitar la contratación de trabajadores con experiencia cuando el puesto lo requiera; definición de cargos y documentos de respaldo del beneficio.

Tabla 15*Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte B*

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
2. Desde el punto de vista contable, ¿qué nivel de información deberá adjuntar en los asientos de diario contables para proceder a la contabilización del incentivo de incremento neto de empleo?	Nómina inicial y final; roles de pago; planillas del IESS; identificación de trabajadores beneficiarios; glosa contable clara y detallada.	Información contable básica y parametrización en el sistema del cálculo o criterio que permite identificar el derecho al incentivo	Identificación del trabajador y centro de costos; aviso de entrada al IESS; rol de pagos mensual; planilla del IESS pagada.	No corresponde realizar un registro contable directo del incentivo tributario, debido a que el impuesto a la renta se determina mediante la conciliación tributaria, la cual debe contener los cálculos y la documentación de respaldo.

Tabla 16*Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte C*

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
3. ¿Qué documentación considera indispensable mostrar y preservar ante eventuales inspecciones contables o procesos de determinación tributaria efectuados por el Servicio de Rentas Internas, con la finalidad de validar la deducción adicional aplicada por la compañía?	Roles de pago firmados; planillas del IESS canceladas; contrato laboral; copia de cédula; documentación previa a la declaración del impuesto a la renta.	Los papeles de trabajo o también el cálculo que pueda sustentar el valor añadido en la conciliación tributaria.	La carpeta de auditoría por empleado se debe añadir tanto: contrato registrado, aviso de entrada, certificados habilitantes, cálculo del incremento neto, planillas y comprobantes del IESS, roles de pago y finiquitos	Nómina; roles de pago; planillas de aportaciones; contratos de trabajo; documentación legal exigida por la compañía y cálculos de los beneficios tributarios aplicados.

Tabla 17*Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte D*

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
4. Conforme a su experiencia, ¿cuáles han sido los errores más comunes o frecuentes que podrían cometer las empresas al calcular, registrar o sustentar incentivos tributarios relacionados con contratación laboral?	Reemplazos considerados como nuevas plazas; inclusión de servicios profesionales en nómina; falta de comparación entre la nómina del ejercicio anterior y la actual.	Falta de claridad sobre el incentivo al que se desea acceder y ausencia de asesoría profesional durante su aplicación.	No calcular el incremento neto; incumplir la permanencia mínima; documentación incompleta o extemporánea; duplicar beneficios o clasificar incorrectamente la deducción en el Formulario 101.	Falta de aplicación de los incentivos tributarios por desconocimiento de los beneficios disponibles.

Tabla 18*Entrevistas realizadas a expertos contables. Parte E*

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
5. ¿Qué controles o procedimientos de control recomendaría adoptar en una empresa para que pueda aplicar correctamente estos incentivos tributarios?	Comunicación entre Talento Humano y Contabilidad; expediente por trabajador; entrega oportuna de soportes; reportes mensuales; revisión del cumplimiento de requisitos.	Proceso sólido de elaboración, revisión y aprobación de la conciliación tributaria.	Matriz interdepartamental de altas y bajas; validación trimestral del incremento neto; checklist documental; revisión externa o de pre-cierre conciliada con el IESS y el Ministerio del Trabajo.	Implementación de una política formal de contratación como principal sustento y procedimiento de control para la aplicación del incentivo.

Expertos tributarios

Tabla 19

Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte A

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
1. Desde su experiencia tributaria, ¿qué requisitos normativos considera fundamentales e importantes cumplir para que una empresa pueda aplicar correctamente incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo?	Los controles de contratos y aportaciones al IESS, también la revisión del historial del personal para identificar reingresos o verificación de que las contrataciones correspondan realmente a nuevas plazas y no a reemplazos, especialmente por la alta rotación del sector florícola.	Trabajadores sin relación previa con el empleador o sus relacionadas, también tomar en cuenta el incremento real y que no haya sido solo reemplazos, que la contratación laboral siga válida, el gasto vinculado con ingresos gravados y demostración de esencia económica.	Incremento neto real y ausencia de vinculación prohibida; contrato registrado, aportes al IESS y documentos habilitantes; obligaciones al día; prohibición de usar la misma plaza en más de un incentivo.	Cumplimiento de la LRTI, su Reglamento y la normativa emitida por el SRI; demostración del incremento neto de plazas; afiliación de los trabajadores al IESS y existencia de contratos laborales vigentes.

Tabla 20*Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte B*

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
2. Desde su experiencia tributaria, ¿en qué se han beneficiado las empresas que han aplicado incentivos fiscales relacionados con la contratación de personal?	Maximización de las ganancias empresariales mediante el ahorro tributario y disponibilidad de mayores recursos para explorar nuevas inversiones que requieren estímulos fiscales.	Aprovechamiento principalmente en empleo joven, mujeres y personas con discapacidad; mayor importancia en empresas nuevas o en procesos de ampliación.	Ahorro tributario directo; mejor planificación y flujo de caja; fortalecimiento reputacional y social. También existe riesgo de subutilizar o aplicar incorrectamente el beneficio.	Reducción de la base imponible del impuesto a la renta mediante la deducción adicional; mayor disponibilidad de recursos para financiar y desarrollar las operaciones de la empresa.

Tabla 21*Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte C*

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
3. ¿Qué criterios debería considerar una empresa para aplicar simultáneamente varios tipos de deducciones tributarias por incremento de empleo, como contratación de mujeres, empleo juvenil, personas con discapacidad, sustitutos o personas provenientes de reinserción laboral?	Aplicación de un solo beneficio fiscal por cada plaza laboral; planificación tributaria anticipada; coordinación entre Talento Humano y Contabilidad; control de duplicidades y monitoreo permanente del crecimiento de la nómina.	Revisión individual de requisitos y limitaciones; una misma persona no debe generar dos beneficios. Debe elegirse el incentivo más conveniente que cumpla plenamente las condiciones.	Principio de una plaza y un incentivo; verificación de no acumulación; matriz individual de elegibilidad y exclusión; elección del beneficio más favorable y trazabilidad del año base.	Elaboración de matrices por cada beneficio; verificación del incremento neto y del cumplimiento de los requisitos; control para evitar que un trabajador sea considerado en más de una deducción.

Tabla 22

Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte D

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
4. ¿Cuáles son los principales riesgos fiscales que podría enfrentar una empresa si aplica deducciones adicionales que no cumplen adecuadamente las condiciones y requisitos establecidos en la normativa tributaria?	Reliquidación de los tributos dejados de pagar; aplicación de intereses y multas; recargo adicional del 20 % cuando las diferencias son determinadas por la Administración Tributaria.	Cobro del impuesto dejado de pagar, intereses, multas y recargo del 20 %; en casos graves, posible calificación como defraudación tributaria y consecuencias penales.	Glosa por incumplimientos formales, vinculación prohibida, doble beneficio o cálculo incorrecto; recálculo del impuesto, intereses, multas, posible defraudación y efectos sobre otros rubros.	Determinación tributaria por parte del SRI; diferencias en el cálculo del impuesto; pago de intereses y multas; posible reconocimiento o revelación de contingencias tributarias en los estados financieros.

Tabla 23*Entrevistas realizadas a expertos tributarios. Parte E*

Pregunta/ítem	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
5. ¿Cómo debería estructurarse una metodología que permita identificar, calcular y sustentar correctamente los incentivos tributarios por generación de empleo y reducir errores, contingencias y observaciones del Servicio de Rentas Internas?	Planificación fiscal basada en las necesidades del negocio; matriz de cumplimiento; monitoreo recurrente de condiciones y documentos; precálculo antes del cierre anual y archivo separado que preserve la trazabilidad de los incentivos.	Validación de requisitos; revisión por un asesor; participación de Talento Humano, Finanzas, Legal y Operaciones; cálculos referenciados, archivo digital y consulta vinculante al SRI cuando existan dudas.	Cinco fases: diagnóstico y línea base; clasificación de nuevas plazas; cálculo del incremento neto y base deducible; expediente por trabajador; control cruzado, declaración y monitoreo.	Preparación de papeles de trabajo por beneficio; listado de trabajadores y checklist normativo; control de duplicidades; verificación de afiliación, contratos y permanencia; documentación de las fórmulas utilizadas.

Discusión

Los resultados obtenidos mediante las entrevistas a expertos contables y tributarios muestran que la aplicación de los incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo no debe considerarse como un cálculo independiente efectuado únicamente al cierre del ejercicio fiscal. Su correcta utilización requiere un proceso que inicia con la planificación de la contratación, continúa con la verificación del cumplimiento normativo y de las condiciones laborales del trabajador, y finaliza con el cálculo de la deducción adicional, su incorporación en la conciliación tributaria y la conservación de los documentos de respaldo. Este resultado coincide con Vaca (2022), quien determinó que la planificación tributaria y la aplicación de procedimientos organizados permiten reducir errores y mejorar el aprovechamiento legal de los beneficios fiscales. A partir de ello, se interpreta que la aplicación del incentivo debe gestionarse de manera anticipada y coordinada, y no únicamente cuando se prepara la declaración del Impuesto a la Renta.

Desde la perspectiva contable, los expertos otorgaron mayor importancia a la trazabilidad documental y a la coordinación entre Talento Humano y Contabilidad; mientras que, desde el ámbito tributario, enfatizaron la elegibilidad legal, la existencia de un incremento neto real, las limitaciones para acumular beneficios y los riesgos frente al SRI. Como tal este hallazgo se relaciona con lo expuesto por la OIT (2014), por ejemplo al señalar que la información y la asistencia técnica son necesarias para facilitar el cumplimiento y la permanencia de las organizaciones dentro de la formalidad, así que en el contexto de este trabajo de titulación, esto permite establecer que la correcta aplicación del incentivo depende de la participación conjunta de las áreas que administran la información laboral, tanto contable como tributaria.

Una de las principales dificultades identificadas no se encuentra únicamente en conocer el porcentaje de deducción correspondiente, sino en demostrar que la contratación cumple integralmente las condiciones que generan el derecho al incentivo. Entre los elementos mencionados de manera recurrente se encuentran la existencia de una relación laboral formal, la afiliación y el pago de aportes al IESS, la identificación del grupo al que pertenece el trabajador, la comparación de la nómina con el año base, la inexistencia de simples reemplazos y la conservación de los documentos habilitantes, esto tiene relación

con la Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040, denominada “Normas para la aplicación de las deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno”, de los cuales se establece criterios para verificar el incremento neto, también las características de cada trabajador y la documentación que respalda cada categoría de deducción según lo indico en la resolución de esta manera el derecho al beneficio no depende únicamente del cálculo, sino de mantener evidencia suficiente que demuestre el cumplimiento de cada requisito (SRI, 2024b).

En cuanto al tratamiento contable, algunos expertos señalaron que el elemento indispensable es el cálculo que sustenta el valor incluido en la conciliación tributaria, mientras que otros entrevistados sugirieron mantener una identificación detallada del trabajador, como por ejemplo el centro de costos, los roles de pago, el aviso de entrada, los contratos laborales y las planillas del IESS, estas posiciones no son necesariamente contradictorias, debido a que ambas reconocen que la deducción debe sustentarse mediante papeles de trabajo verificables. Vaca (2022) concluyó que la revisión anticipada de la información y la aplicación de procedimientos ordenados contribuyen a mejorar el cumplimiento y a disminuir errores tributarios. A partir de ello, se interpreta que el sustento del incentivo no debería depender únicamente de un registro contable, sino de un expediente que relacione la información laboral, contable y tributaria con el valor incorporado en la conciliación tributaria.

Respecto de los beneficios obtenidos, los expertos tributarios hicieron énfasis en los siguientes puntos: la reducción de la base imponible, el ahorro en el Impuesto a la Renta, la mejora del flujo de caja y también el fortalecimiento de la imagen de responsabilidad social, pero también indicaron que el aprovechamiento puede ser más notables en empresas nuevas o que se encuentren desarrollando procesos de ampliación, así que esto resulta importante porque evita afirmar que el incentivo genera empleo de manera automática. Camino-Mogro (2023) encontró que la reforma tributaria ecuatoriana de 2018 no produjo incrementos significativos de inversión o empleo en todos los sectores beneficiados. En consecuencia, los resultados permiten interpretar que la deducción puede mejorar la relación entre el costo de contratación y el beneficio esperado, de acuerdo con la Teoría Neoclásica de la Inversión, pero su efecto depende de que exista una necesidad

operativa real, capacidad para mantener el empleo y una base imponible sobre la cual pueda aprovecharse el ahorro fiscal (Hall & Jorgenson, 1967).

Otro hallazgo relevante corresponde a la aplicación simultánea de incentivos. Los expertos tributarios coincidieron en la necesidad de revisar individualmente la situación de cada trabajador y evitar que una misma plaza o remuneración sea utilizada para más de una deducción cuando la normativa lo prohíbe. De esta coincidencia surge como criterio práctico el principio de una plaza, un incentivo, acompañado de una matriz de elegibilidad que permita comparar las alternativas disponibles y seleccionar el beneficio más favorable que pueda sostenerse jurídica y documentalmente. Este resultado se relaciona con Vaca (2022), lo cual menciono que la planificación tributaria y la aplicación de procedimientos organizados permiten reducir errores y aprovechar legalmente los beneficios disponibles dados por el gobierno, por ello, cuando se realiza la aplicación concurrente de deducciones debe realizarse mediante una revisión individual así de esta manera se permite identificar el incentivo aplicable, y así como también evitar duplicidades.

Como control adicional, la metodología debe impedir que una misma remuneración se utilice de forma duplicada cuando la normativa no permite acumular beneficios, también debe registrar las salidas y los reemplazos ocurridos durante el ejercicio, debido a que una contratación no demuestra por sí sola un incremento neto de plazas de trabajo. Finalmente, para cada trabajador debe verificarse la permanencia mínima y los meses efectivamente remunerados que correspondan a la categoría aplicada antes de trasladar el valor a la conciliación tributaria.

Los riesgos identificados muestran que una aplicación incorrecta puede generar un efecto económico superior al ahorro inicialmente esperado. Los entrevistados mencionaron glosas, recálculo del impuesto, intereses, multas, recargos y, en situaciones graves, posibles consecuencias relacionadas con defraudación tributaria, como tal este resultado se relaciona con Vaca (2022), quien concluyó que la revisión anticipada de la información y la aplicación de procedimientos organizados contribuyen a reducir errores y mejorar el cumplimiento tributario, asimismo desde la Teoría de la Incidencia Fiscal, Fullerton y Metcalf (2002) explicaron que la carga económica de una medida tributaria puede afectar los recursos disponibles para la inversión, la producción y la operación empresarial. En el contexto de esta investigación, el ahorro generado por la deducción no

debe analizarse de manera aislada, debido a que una aplicación sin sustento puede ocasionar costos tributarios superiores al beneficio obtenido. Por ello, la empresa debe demostrar la realidad de la contratación, la procedencia del cálculo y la consistencia entre la nómina, el IEISS, el MDT y la declaración del Impuesto a la Renta.

Como limitación del estudio, se identificó que las respuestas proporcionadas por los expertos presentaron diferentes niveles de profundidad y detalle. Mientras algunos participantes desarrollaron ampliamente los aspectos normativos, contables y de control, otros expusieron criterios más concretos. Esta variación puede dificultar una comparación homogénea de las respuestas; sin embargo, no impidió identificar coincidencias y criterios técnicos relevantes para sustentar el diseño de la propuesta metodológica.

Capítulo 3.

Propuesta Metodológica

Conocimiento del negocio

El conocimiento del negocio permite comprender las características operativas, organizacionales y laborales de la empresa en la cual se diseñará la propuesta metodológica. Este análisis resulta necesario debido a que la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo no constituye únicamente un cálculo realizado al cierre del ejercicio fiscal, sino que se relaciona con la contratación de personal, la elaboración de la nómina, el registro contable, la conciliación tributaria y la conservación de documentos de respaldo (SRI, 2024b).

Para el desarrollo de la propuesta se seleccionó como referencia una empresa real perteneciente al sector florícola de la provincia de Cotopaxi. Debido a que no se cuenta con autorización expresa para publicar su razón social como caso de estudio, se utilizará la denominación Empresa Florícola S.A. La información se sustenta en datos societarios, financieros e institucionales de acceso público. Los datos utilizados posteriormente en la validación, como contrataciones, remuneraciones, deducciones adicionales y ahorro fiscal, corresponden a supuestos académicos y no representan operaciones reales efectuadas por la compañía (SCVS, 2026; SRI, 2024b).

Perfil general de la empresa

Empresa Florícola S.A. es una sociedad anónima domiciliada en la provincia de Cotopaxi y clasificada como una empresa grande. Su actividad económica principal corresponde al código CIIU A0119.03, relacionado con el cultivo de flores, incluida la producción de flores cortadas y capullos. La compañía desarrolla actividades de cultivo, cosecha, postcosecha, clasificación, empaque, comercialización y exportación de flores (SCVS, 2026).

La actividad florícola requiere una participación significativa de mano de obra en las diferentes etapas productivas. La revisión de las cinco empresas grandes consideradas en la investigación mostró que la compañía seleccionada presentó durante 2025 la mayor participación del gasto de nómina respecto de sus costos y gastos, situación que justifica su utilización como empresa de referencia para una propuesta relacionada con contratación laboral e incentivos tributarios (SCVS, 2026).

Tabla 24*Información general de la Empresa Florícola S.A.*

Elemento	Descripción
Denominación utilizada	Empresa Florícola S.A.
Tipo de compañía	Sociedad anónima
Tamaño empresarial	Empresa grande
Actividad económica	Cultivo, producción y comercialización de flores
Código CIIU	A0119.03
Ubicación general	Provincia de Cotopaxi
Productos principales	Rosas y otras flores cortadas
Mercado	Nacional e internacional
Orientación comercial	Principalmente exportadora
Personal	Alrededor de 500 trabajadores en la empresa de referencia
Procesos principales	Cultivo, cosecha, postcosecha, empaque y exportación

Nota. Elaborado con base en información pública de la SCVS, el SRI y fuentes institucionales reservadas de la empresa objeto de estudio.

Reseña histórica

La empresa objeto de estudio posee una trayectoria superior a veinte años dentro del sector florícola de Cotopaxi. Durante este periodo ha fortalecido sus operaciones agrícolas, administrativas y comerciales, principalmente orientadas hacia mercados internacionales. Su crecimiento también ha incrementado las necesidades de personal en áreas productivas y administrativas, consolidando una estructura propia de una empresa grande del sector.

Misión

La misión institucional, presentada de manera adaptada para mantener la reserva de la identidad de la compañía, consiste que se esfuerzan por ser una empresa orientada al cliente, por ello, su principal objetivo es estar entre los mejores y más confiables socios

ecuatorianos para su negocio de importación de flores, manteniendo y mejorando día a día su estándar de excelencia.

Visión

La visión institucional, igualmente adaptada para fines académicos, consiste en aspirar a ser reconocida mundialmente en la industria floral como una empresa líder que ofrece frescura, alta calidad, consistencia y una experiencia excepcional al cliente. Ellos creen firmemente en la importancia de establecer y cultivar relaciones sólidas con nuestros socios comerciales.

Al mismo tiempo, buscan convertir en una de las empresas importantes que contribuyen al desarrollo de los Andes ecuatorianos.

Productos y mercados

La empresa se dedica principalmente a la producción y comercialización de rosas y otras flores cortadas, destinadas en su mayoría a mercados internacionales, la diversidad de variedades y presentaciones requiere coordinación entre las actividades de cultivo, postcosecha, comercialización y logística para cumplir las especificaciones de los clientes.

Durante temporadas de mayor demanda, como el Día de San Valentín y el Día de la Madre, pueden aumentar los requerimientos de personal en cosecha, poscosecha, clasificación, empaque y despacho. Esta característica resulta relevante para la investigación, debido a que debe diferenciarse si una contratación representa una nueva plaza de trabajo, un reemplazo o una necesidad temporal, ya que no toda incorporación de personal constituye incremento neto de plazas de trabajo.

Activos biológicos, infraestructura e inversiones

La actividad de Empresa Florícola S.A. requiere recursos destinados al cultivo, riego, postcosecha, refrigeración, empaque y logística. La información institucional de la compañía utilizada como referencia evidencia una operación productiva de considerable dimensión, lo que permite comprender la importancia de la infraestructura y de los recursos necesarios para mantener la producción florícola.

Para mantener consistencia temporal, la empresa fue seleccionada mediante la comparación de información correspondiente al ejercicio económico 2025, mientras que determinadas características de su estructura financiera se analizan con información disponible del ejercicio 2024. En caso de que alguna partida no se encuentre segmentada

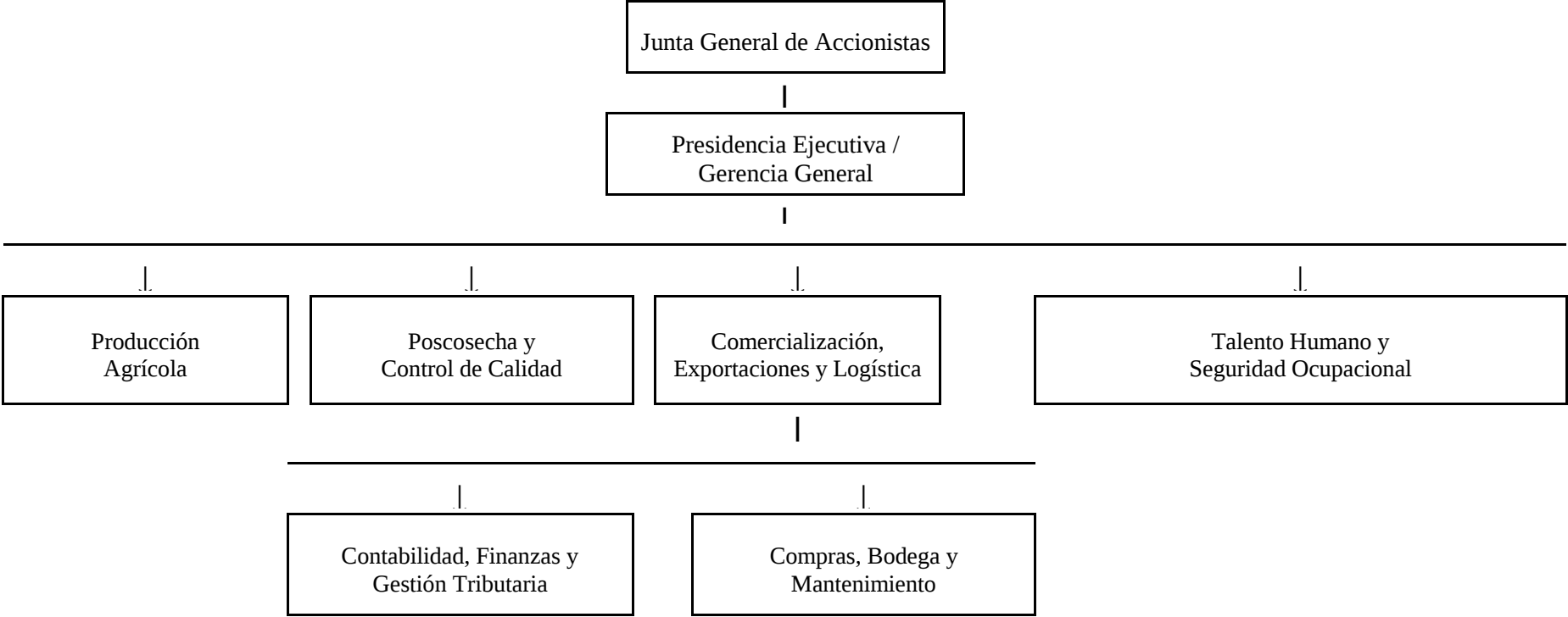
en los documentos públicos consultados, no se le atribuyen valores provenientes de otros periodos ni montos que no puedan verificarse. Dentro de la actividad florícola resultan especialmente relevantes los activos biológicos, por su relación con las plantas y cultivos utilizados para producir flores, así como la propiedad, planta y equipo vinculada con invernaderos, sistemas de riego, áreas de postcosecha y refrigeración. El conocimiento de estas partidas permite comprender características contables propias de la actividad agrícola que posteriormente pueden generar efectos en la conciliación tributaria. Los valores utilizados en la validación corresponden exclusivamente a un escenario académico y no representan saldos reales de la empresa de referencia.

Estructura organizacional

Las fuentes públicas revisadas no presentan un organigrama institucional completo y actualizado de la empresa objeto de estudio. Por esta razón, se elaboró una estructura organizacional referencial considerando las áreas necesarias para desarrollar la actividad florícola y aquellas que intervienen directamente en los procesos laborales, contables y tributarios. La estructura parte de la Junta General de Accionistas y la Presidencia Ejecutiva o Gerencia General, bajo las cuales se ubican las principales áreas productivas y administrativas de la organización. Para efectos de la propuesta metodológica, adquieren especial importancia Producción y Postcosecha, Talento Humano, Contabilidad y Gestión Tributaria, debido a que estas áreas generan y procesan la información necesaria para identificar y sustentar las contrataciones que podrían acogerse a incentivos tributarios.

Figura 3

Estructura organizacional referencial de la Empresa Florícola S.A.



Nota. Elaborado con base en información societaria pública, las actividades del sector florícola y las áreas que intervienen en los procesos laborales, contables y tributarios. No corresponde al organigrama oficial de la compañía.

Estructura laboral

Empresa Florícola S.A. mantiene una cantidad significativa de trabajadores distribuidos entre personal operativo, técnico y administrativo. La mayor concentración se encuentra en actividades de cultivo, cosecha, postcosecha, clasificación, empaque y despacho, debido al carácter intensivo en mano de obra de la actividad florícola.

Como punto de referencia, la empresa mostró una participación relevante de los gastos salariales en sus costos y gastos durante el año 2025, lo que demuestra la importancia del componente laboral en su operación, esta característica justifica el análisis del movimiento de personal y la necesidad de mantener un control de ingresos, salidas y duración para determinar correctamente cuándo hay un crecimiento real del empleo.

Proceso de contratación

El proceso de reclutamiento comienza cuando una parte de la empresa identifica una necesidad de personal y comunica este requerimiento a Talento Humano, la solicitud debe indicar el puesto, el número requerido de empleados y el motivo del empleo, información que luego permite distinguir un nuevo empleo de un reemplazo o una necesidad temporal, después Talento Humano realiza reclutamiento y selección, ingresa al IESS e incluye a los empleados en la nómina. Los expertos entrevistados señalaron que el control documental debe comenzar desde la contratación, debido a que esta información posteriormente permite comprobar el cumplimiento de los requisitos necesarios para aplicar una deducción tributaria (resultados de las entrevistas, 2026; SRI, 2024b).

Gestión de la nómina

La nómina se elabora considerando los ingresos y salidas de trabajadores, días laborados, remuneraciones, horas suplementarias y extraordinarias, vacaciones, permisos, descuentos y demás novedades del periodo. A partir de esta información se determinan las remuneraciones, beneficios sociales y valores sujetos a aportación a la seguridad social (Código del Trabajo, 2005; SRI, 2024b).

Los valores registrados deben mantener correspondencia con los contratos, roles de pago, avisos de entrada y salida, planillas del IESS y comprobantes de pago. Esta trazabilidad permite relacionar a cada trabajador con las remuneraciones y aportes que posteriormente pueden intervenir en el cálculo de las deducciones adicionales.

Tabla 25*Información laboral necesaria para la propuesta metodológica*

Información	Finalidad
Código del trabajador	Individualizar al empleado dentro de la nómina
Número de identificación	Verificar la identidad y relacionar el expediente
Fecha de nacimiento	Determinar la edad del trabajador
Sexo	Identificar contrataciones de mujeres
Fecha de ingreso y salida	Determinar el periodo y la permanencia
Cargo y área	Relacionar la plaza con la necesidad operativa
Tipo de contrato	Verificar la modalidad laboral
Remuneración y beneficios sociales	Determinar los valores considerados en la base
Aportes al IESS	Comprobar afiliación y valores aportados
Condición del trabajador	Identificar discapacidad, sustitución u otra categoría
Motivo de contratación	Diferenciar una nueva plaza de un reemplazo
Documentos de respaldo	Verificar el cumplimiento de requisitos

Nota. Elaborado con base en la Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040 y en los hallazgos obtenidos mediante las entrevistas a expertos contables y tributarios.

Gestión documental

La aplicación de los incentivos tributarios requiere conservar documentación que permita comprobar la relación laboral, la afiliación al IESS, los valores pagados y las condiciones particulares del trabajador. Entre los principales respaldos se encuentran contratos, avisos de entrada y salida, roles de pago, planillas del IESS, comprobantes de pago y certificados específicos cuando correspondan. Los expertos entrevistados identificaron como riesgos frecuentes la consideración de reemplazos como nuevas plazas, la falta de comparación entre nóminas, la duplicación de beneficios y la existencia de documentación incompleta. Por esta razón, los expedientes deben permitir relacionar

la contratación, la nómina y el cálculo tributario con sus respectivos documentos de respaldo.

Relación entre el negocio y los incentivos tributarios

El conocimiento del negocio permite determinar que la aplicación de los incentivos tributarios debe comenzar desde la generación de la necesidad de personal y no únicamente al momento de preparar la declaración del Impuesto a la Renta.

La producción y la poscosecha determinan las necesidades de los trabajadores; el talento humano se formaliza Empleo y mantenimiento de registros, en cambio talento humano del proceso contable y los controles de la administración tributaria elegibilidad y determinar las deducciones aplicables, la participación de diferentes campos genera la necesidad de integrar la información laboral, contable y tributaria, y el empleo puede estar correctamente registrado en la nómina, pero no siempre cumple con los requisitos, además la participación de diferentes áreas hace necesaria la integración de la información laboral, contable y tributaria.

Una contratación puede encontrarse correctamente registrada en nómina, pero no necesariamente cumplir los requisitos para una deducción; de igual manera, un trabajador puede pertenecer a una categoría beneficiaria sin representar una nueva plaza de trabajo. Por esta razón, deben existir controles sobre altas y bajas, documentación habilitante, permanencia y aplicación de beneficios incompatibles.

En consecuencia, las características identificadas en Empresa Florícola S.A. justifican el diseño de una metodología que integre la contratación, la nómina, la documentación, el cálculo de las deducciones y su incorporación a la conciliación tributaria dentro de una secuencia verificable.

Diseño y presentación de la propuesta metodológica

La propuesta metodológica se diseñó para transformar los criterios normativos y los hallazgos obtenidos en las entrevistas en un procedimiento aplicable dentro de una empresa florícola grande, su propósito no consiste en presentar una lista general de recomendaciones, sino en establecer una secuencia de trabajo que permita identificar las nuevas contrataciones, demostrar el incremento neto de plazas de trabajo, revisar la documentación de cada trabajador, calcular las deducciones adicionales y trasladar únicamente los valores sustentados a la conciliación tributaria.

El diseño considera que la información necesaria proviene de distintas áreas, tales como talento Humano conoce los documentos del trabajador, por otro lado contabilidad dispone de los roles, bases aportadas al IESS, beneficios sociales y registros del gasto mientras que Gestión Tributaria evalúa la elegibilidad, la no acumulación y la incorporación del beneficio en la determinación del Impuesto a la Renta, por esta razón, la propuesta integra controles laborales, contables y tributarios en lugar de concentrar toda la revisión al cierre del ejercicio.

La metodología se encuentra orientada a la actividad florícola y reconoce dos particularidades relevantes, la primera es la alta participación de mano de obra en cultivo, cosecha y postcosecha, que puede producir numerosos movimientos de personal durante el año. La segunda es que la conciliación tributaria de una empresa agrícola puede contener partidas relacionadas con activos biológicos, las cuales deben identificarse antes de calcular el efecto de las deducciones por empleo. En consecuencia, la validación no parte de una utilidad genérica, sino de un estado de resultados simulado que incorpora partidas propias del giro agrícola. Los valores utilizados en la validación son supuestos académicos y no corresponden a una declaración real ni a las operaciones de la empresa seleccionada para el conocimiento del negocio. La denominación Empresa Florícola S.A., los códigos de trabajadores y las cifras financieras permiten demostrar el funcionamiento de la metodología sin atribuir a la compañía real contrataciones, beneficios o resultados que no han sido confirmados mediante autorización expresa.

Elementos de la propuesta

Para la aplicación de la propuesta metodológica se consideran los incentivos tributarios relacionados con la contratación de nuevo personal y aquellos beneficios

complementarios que pueden generar una deducción adicional para la empresa. La identificación previa de estos incentivos permite determinar qué condiciones debe cumplir cada trabajador, cuál es el porcentaje aplicable y qué beneficio puede ser considerado posteriormente en el cálculo y en la conciliación tributaria.

Deducción adicional por contratación de mujeres. Se refiere al incentivo tributario aplicable por la creación de nuevas plazas de trabajo destinadas a mujeres, en este incentivo el beneficio permite aplicar una deducción adicional sobre las remuneraciones y beneficios sociales respecto de los cuales se realicen aportaciones al IESS, cuyo porcentaje puede alcanzar hasta el 140 %, dependiendo del tiempo de permanencia de la trabajadora y del cumplimiento de las condiciones establecidas en la normativa.

Deducción adicional por contratación juvenil. Corresponde al incentivo tributario que permite a la empresa obtener un beneficio fiscal por la generación de nuevas plazas de trabajo para jóvenes entre 18 y 29 años. La deducción adicional corresponde al 50 % de los sueldos y salarios sobre los cuales se haya efectuado el aporte a la seguridad social, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para su aplicación.

Deducción adicional por contratación de jóvenes egresados o graduados de instituciones educativas públicas. Este incentivo se aplica cuando la nueva plaza de trabajo es ocupada por un joven que cumple las condiciones de edad y que es egresado o graduado de una institución educativa pública, municipal o fiscomisional contemplada en la normativa. En estos casos, la deducción adicional corresponde al 75 % de los sueldos y salarios aportados a la seguridad social.

Deducción adicional por contratación de personas obligadas al pago de pensiones alimenticias. Se refiere al beneficio tributario aplicable cuando la empresa genera una nueva plaza de trabajo para una persona que mantiene una obligación de pago de pensiones alimenticias y cumple con los requisitos establecidos. La deducción adicional corresponde al 50 % de los sueldos y salarios aportados a la seguridad social.

Deducción adicional por incremento neto de plazas de trabajo en el sector agrícola. Corresponde al incentivo aplicable a empleadores que desarrollan actividades pertenecientes al sector agrícola y generan un incremento neto de plazas de trabajo. El beneficio permite aplicar una deducción adicional del 75 % sobre los sueldos y salarios aportados a la seguridad social de los trabajadores que cumplen las condiciones

establecidas. Este incentivo tiene especial relación con la propuesta debido a la actividad desarrollada por Empresa Florícola S.A.

Deducción adicional por contratación de personas que hayan cumplido una pena privativa de libertad. Este incentivo busca favorecer la reinserción laboral mediante la generación de nuevas plazas de trabajo para personas que hayan cumplido una pena privativa de libertad superior a un año, así como los demás casos contemplados por la normativa. La deducción adicional aplicable corresponde al 75 % de los sueldos y salarios aportados a la seguridad social.

Deducción adicional por contratación de personas que estuvieron privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada. Corresponde al incentivo aplicable cuando se genera una nueva plaza de trabajo para una persona que estuvo privada de libertad sin contar con una sentencia condenatoria ejecutoriada y que cumple las condiciones previstas en la normativa. La deducción adicional corresponde al 50 % de los sueldos y salarios aportados a la seguridad social.

Deducción adicional por contratación de personas con discapacidad o trabajadores sustitutos. Se refiere al beneficio tributario relacionado con las remuneraciones y beneficios sociales sobre los cuales se realicen aportaciones al IESS correspondientes a personas con discapacidad o trabajadores sustitutos que cumplan las condiciones legales. La deducción adicional corresponde al 150 %. Para su aplicación debe considerarse previamente el número mínimo obligatorio de trabajadores con discapacidad y determinar el excedente susceptible de generar el beneficio.

Deducción adicional por seguro médico privado o medicina prepagada. Constituye un beneficio tributario complementario que permite aplicar una deducción adicional del 100 % sobre los gastos incurridos por el empleador por concepto de seguros médicos privados o medicina prepagada en favor de sus trabajadores, siempre que se cumplan las condiciones previstas para su aplicación. A diferencia de los incentivos anteriores, este beneficio no se origina directamente por la creación de una nueva plaza de trabajo, sino por la cobertura otorgada a los trabajadores de la empresa.

Tabla 26*Incentivos tributarios considerados en la propuesta metodológica*

Incentivo tributario	Deducción adicional
Contratación de mujeres	Hasta 140 %
Contratación juvenil	50 %
Jóvenes egresados o graduados de instituciones elegibles	75 %
Personas obligadas al pago de pensiones alimenticias	50 %
Incremento neto de plazas en el sector agrícola	75 %
Reinserción laboral	75 %
Personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada	50 %
Personas con discapacidad o trabajadores sustitutos	150 %
Seguro médico privado o medicina prepagada	100 %

Características de la propuesta

Una vez definidos los incentivos tributarios que serán considerados en la propuesta metodológica, se establecen las características, requisitos y condiciones que deben verificarse para determinar si cada beneficio puede ser aplicado. Para facilitar esta revisión se utiliza un checklist, mediante el cual la empresa puede comprobar el cumplimiento de las condiciones y la existencia de la documentación que sustente cada deducción adicional.

Tabla 27

Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables – Parte I

Incentivo tributario	Requisito o condición por verificar	Cumple	No cumple	Evidencia
Contratación de mujeres	La contratación corresponde a una nueva plaza de trabajo ocupada por una mujer.	☐	☐	Contrato y aviso de entrada
	Existe incremento neto de plazas de trabajo respecto del periodo base.	☐	☐	Nómina comparativa
	Las remuneraciones y beneficios considerados cuentan con aportación al IESS.	☐	☐	Roles y planillas IESS
	Se verifica el tiempo de permanencia de la trabajadora para determinar el porcentaje de deducción aplicable.	☐	☐	Nóminas mensuales
	Se verifica la proporción de nuevas plazas ocupadas por mujeres para determinar el periodo durante el cual puede utilizarse el beneficio.	☐	☐	Nómina y registro de nuevas contrataciones
	No se utiliza la misma base remunerativa para otro incentivo incompatible.	☐	☐	Matriz de elegibilidad
Contratación juvenil	El trabajador se encuentra entre los 18 y 29 años de edad.	☐	☐	Cédula de identidad
	La contratación corresponde a una nueva plaza de trabajo.	☐	☐	Contrato y aviso de entrada
	Existe incremento neto de plazas de trabajo.	☐	☐	Nómina comparativa

Tabla 28*Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte II*

Incentivo tributario	Requisito o condición por verificar	Cumple	No cumple	Evidencia
Contratación juvenil	Los sueldos y salarios considerados cuentan con aportación a la seguridad social.	☐	☐	Roles y planillas IESS
	No se utiliza la misma remuneración en otro incentivo incompatible.	☐	☐	Matriz de elegibilidad
Jóvenes egresados o graduados de instituciones elegibles	El trabajador cumple con el rango de edad establecido para el incentivo.	☐	☐	Cédula de identidad
	Se acredita su condición de egresado o graduado de una institución pública, municipal o fiscomisional contemplada en la normativa.	☐	☐	Título o certificado
	Corresponde a una nueva plaza de trabajo.	☐	☐	Contrato y aviso de entrada
	Existe incremento neto de plazas de trabajo.	☐	☐	Nómina comparativa
	Los sueldos y salarios considerados cuentan con aportación al IESS.	☐	☐	Planillas IESS
Personas obligadas al pago de pensiones alimenticias	El trabajador mantiene una obligación de pago de pensiones alimenticias.	☐	☐	Sentencia, resolución o documento habilitante
	La obligación se encuentra debidamente sustentada.	☐	☐	Documentación correspondiente
	La contratación corresponde a una nueva plaza de trabajo.	☐	☐	Contrato y aviso de entrada

Tabla 29*Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte III*

Incentivo tributario	Requisito o condición por verificar	Cumple	No cumple	Evidencia
Personas obligadas al pago de pensiones alimenticias	Existe incremento neto de plazas de trabajo.	☐	☐	Nómina comparativa
	Las remuneraciones consideradas cuentan con aportación al IESS.	☐	☐	Roles y planillas IESS
Incremento neto de plazas en el sector agrícola	La empresa desarrolla una actividad correspondiente al sector agrícola.	☐	☐	RUC y actividad económica registrada
	Se genera incremento neto de plazas de trabajo.	☐	☐	Nómina comparativa
	Las nuevas contrataciones se encuentran registradas y respaldadas.	☐	☐	Contratos y avisos de entrada
	Los sueldos y salarios considerados cuentan con aportación al IESS.	☐	☐	Roles y planillas IESS
Reinserción laboral	La persona contratada cumple con la condición prevista para quienes hayan cumplido una pena privativa de libertad superior a un año.	☐	☐	Documento emitido por la autoridad competente
	La contratación corresponde a una nueva plaza de trabajo.	☐	☐	Contrato y aviso de entrada
	Existe incremento neto de plazas de trabajo.	☐	☐	Nómina comparativa
	Los sueldos y salarios considerados cuentan con aportación al IESS.	☐	☐	Planillas IESS

Tabla 30*Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte IV*

Incentivo tributario	Requisito o condición por verificar	Cumple	No cumple	Evidencia
Personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada	Se acredita que la persona estuvo privada de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada.	☐	☐	Documento de la autoridad competente
	La contratación corresponde a una nueva plaza de trabajo.	☐	☐	Contrato y aviso de entrada
	Existe incremento neto de plazas de trabajo.	☐	☐	Nómina comparativa
	Las remuneraciones consideradas cuentan con aportación al IESS.	☐	☐	Roles y planillas IESS
Personas con discapacidad o trabajadores sustitutos	La condición de discapacidad o de trabajador sustituto se encuentra debidamente acreditada.	☐	☐	Certificación correspondiente
	Se verifica el porcentaje de discapacidad requerido para acceder al beneficio.	☐	☐	Certificación de discapacidad
	Se determina el número mínimo obligatorio de trabajadores con discapacidad de acuerdo con la nómina de la empresa.	☐	☐	Nómina mensual
	Se identifica el excedente de trabajadores que puede generar la deducción adicional.	☐	☐	Hoja de cálculo mensual

Tabla 31

Checklist de requisitos y condiciones de los incentivos tributarios aplicables - Parte V

Incentivo tributario	Requisito o condición por verificar	Cumple	No cumple	Evidencia
Personas con discapacidad o trabajadores sustitutos	Para los trabajadores sustitutos se verifica el número que puede ser considerado de acuerdo con las condiciones aplicables.	☐	☐	Acreditación y hoja de cálculo
	Las remuneraciones y beneficios considerados cuentan con aportación al IESS.	☐	☐	Roles y planillas IESS
Seguro médico privado o medicina prepagada	La empresa mantiene un contrato o póliza de seguro médico privado o medicina prepagada.	☐	☐	Contrato o póliza
	La cobertura cumple con las condiciones requeridas para la aplicación del beneficio.	☐	☐	Listado de asegurados
	El número de trabajadores cubiertos se concilia mensualmente con la nómina de la empresa.	☐	☐	Nómina mensual y listado de asegurados
	La empresa conserva las facturas y comprobantes correspondientes al gasto.	☐	☐	Facturas y comprobantes de pago
	La prestadora cumple con las condiciones exigidas para que el gasto genere la deducción adicional.	☐	☐	RUC y documentación de la prestadora

Nota. El cumplimiento de los requisitos deberá comprobarse antes de incorporar cualquier deducción adicional en la conciliación tributaria.

Cuando una condición no se encuentre debidamente sustentada, el incentivo correspondiente no deberá ser considerado hasta contar con la documentación necesaria.

Áreas que intervienen en la aplicación de la propuesta

La aplicación de la metodología requiere la participación coordinada de las áreas que generan y revisan la información laboral, contable y tributaria. Esta coordinación permite verificar que los datos utilizados para calcular los incentivos sean consistentes y cuenten con el respaldo correspondiente.

Tabla 32*Participación de las áreas en la aplicación de la propuesta metodológica*

Área	Participación en la metodología
Talento Humano	Proporciona información sobre ingresos, salidas, contratos, fechas de vinculación y condiciones particulares de los trabajadores.
Contabilidad	Proporciona roles de pago, bases aportadas al IESS y demás valores necesarios para determinar las deducciones adicionales.
Responsable tributario	Verifica el cumplimiento de los requisitos de cada incentivo, revisa la no acumulación y traslada los valores procedentes a la conciliación tributaria.

Nota. La denominación de las áreas puede variar según la estructura organizacional de la empresa.

Procesos de la propuesta metodológica

El proceso de la propuesta metodológica establece una secuencia ordenada para identificar, analizar, calcular y consolidar los incentivos tributarios aplicables a las nuevas contrataciones realizadas por la empresa. Su desarrollo parte de la información registrada en la nómina y continúa con la identificación de los trabajadores que cumplen las condiciones previstas para cada beneficio, la determinación de las bases de cálculo y la posterior incorporación de las deducciones adicionales en la conciliación tributaria.

La metodología se estructura en cinco fases consecutivas, de manera que cada una utiliza la información obtenida en la fase anterior, esta secuencia permite mantener una relación entre la nueva contratación, la condición que origina el incentivo, las remuneraciones consideradas, la documentación de respaldo y el valor finalmente reconocido como deducción adicional.

En esta sección se describe el procedimiento que deberá seguir la empresa para aplicar la metodología, también los resultados numéricos obtenidos mediante su ejecución, así como los extractos de nómina, trabajadores seleccionados, remuneraciones, meses de permanencia y deducciones calculadas, se presentan posteriormente en la validación de la propuesta.

Tabla 33

Controles de cierre de la metodología

Fase	Denominación	Resultado esperado
1	Diagnóstico y conformación de la Nómina base y movimientos del línea base	base y movimientos del ejercicio identificados
2	Identificación y clasificación de las Trabajadores nuevas contrataciones	potencialmente elegibles clasificados por incentivo
3	Determinación de la base y cálculo de las deducciones adicionales	Deducciones calculadas según la condición de cada trabajador
4	Integración documental y aplicación de las hojas de cálculo	Información y documentación vinculadas con los cálculos efectuados
5	Consolidación, conciliación tributaria y seguimiento	Deducciones consolidadas y efecto fiscal determinado

Nota. Las fases se desarrollan secuencialmente y vinculan la nómina, las condiciones de los trabajadores, los cálculos y la conciliación tributaria.

Fase 1. Diagnóstico y conformación de la línea base

La primera fase tiene como finalidad establecer el punto de partida que permitirá determinar posteriormente la existencia de un incremento neto de plazas de trabajo, para esto se debe identificar la nómina correspondiente al cierre del ejercicio anterior y recopilar la información laboral necesaria para efectuar la comparación con el periodo en el que se pretende aplicar los incentivos, en el desarrollo de la propuesta, por ejemplo la nómina al 31 de diciembre de 2025 constituye la línea base para el análisis del ejercicio 2026, a partir de esta información se identifican los trabajadores existentes al inicio del periodo y se registran los ingresos y salidas producidos durante 2026.

La evolución de la nómina se determina mediante la siguiente relación:

$$\text{Nómina final} = \text{Nómina inicial} + \text{nuevas contrataciones} - \text{salidas de trabajadores}$$

La revisión de los movimientos permite diferenciar una verdadera creación de plazas de aquellos casos que correspondan únicamente a la sustitución o rotación de personal, asimismo, cuando las condiciones del incentivo lo requieran, se compara la evolución de las remuneraciones y de la masa salarial respecto del periodo utilizado como línea base.

Como revisión previa, también debe comprobarse la situación de cumplimiento de la empresa frente a las obligaciones que correspondan ante el SRI, el IESS y el MDT. El experto entrevistado identificó precisamente el levantamiento del año base y esta revisión de cumplimiento como los componentes iniciales de la metodología.

Tabla 34

Procedimiento para el diagnóstico y conformación de la línea base

Entrada	Actividad	Verificación	Resultado
Nómina al 31 de diciembre de 2025	Determinar el número de trabajadores que constituye la línea base.	Estar seguro que la información corresponda al cierre del ejercicio.	Nómina inicial.
Registro de movimientos de 2026	Identificar las nuevas contrataciones y las salidas producidas durante el ejercicio.	Contrastar las fechas con contratos y avisos de entrada o salida.	Movimientos del personal identificados.
Nómina al cierre de 2026	Determinar el saldo final de trabajadores.	Verificar que nómina inicial + ingresos – salidas coincida con el saldo final.	Nómina final determinada.
Roles de pago y planillas del IESS	Revisar la evolución de las remuneraciones y masa salarial cuando corresponda.	Conciliar los valores laborales con la información aportada al IESS.	Información salarial conciliada.
Información de cumplimiento	Verificar la situación de la empresa ante las entidades correspondientes.	Comprobar que se cumplan las condiciones generales requeridas para la aplicación de los incentivos.	Condiciones previas verificadas.

Nota. Los resultados de la comparación entre la nómina base y la nómina 2026 se presentan en la validación de la propuesta.

Fase 2. Identificación y clasificación de las nuevas contrataciones

Una vez conformada la línea base, se procede a identificar individualmente las nuevas contrataciones realizadas durante el ejercicio 2026. El propósito de esta fase es determinar las características de cada trabajador y establecer qué incentivo tributario podría resultar aplicable de acuerdo con su condición.

Para ello, se parte de la información registrada en la nómina y se incorporan los datos adicionales que resulten necesarios según el beneficio analizado. En el caso de la contratación juvenil, se debe disponer de la edad y fecha de ingreso del trabajador. Para jóvenes egresados o graduados se incorpora además la condición educativa correspondiente. En la contratación de mujeres se identifica el género, la nueva posición laboral, la fecha de ingreso y los meses de permanencia durante el ejercicio. Para las personas con discapacidad se incorpora el porcentaje de discapacidad y se distingue si corresponde a un trabajador con discapacidad o a un trabajador sustituto. De igual manera, se identifican las condiciones relacionadas con pensiones alimenticias, actividad agrícola, reinserción laboral y personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada.

La información registrada se contrasta con los checklists de requisitos y condiciones establecidos previamente en las características de la propuesta. De esta manera, no basta con identificar una condición potencial; esta debe encontrarse sustentada para que el trabajador continúe hacia la fase de cálculo. Cuando una misma persona pudiera cumplir las condiciones de más de un incentivo, se identifican las alternativas posibles y posteriormente se selecciona la que corresponda de acuerdo con las restricciones de acumulación y con la documentación disponible. Esta lógica coincide con la recomendación del experto de analizar individualmente cada nueva plaza y mantener una matriz que permita distinguir los beneficios potenciales del incentivo finalmente seleccionado.

Tabla 35*Procedimiento para la identificación y clasificación de las nuevas contrataciones*

Entrada	Actividad	Verificación	Resultado
Registro de contrataciones de 2026	Identificar individualmente a las personas incorporadas durante el ejercicio.	Verificar fecha de ingreso y existencia de una nueva contratación.	Nuevas contrataciones identificadas.
Información personal y laboral	Registrar edad, género, cargo, fecha de ingreso y demás características requeridas.	Contrastar la información con los documentos del trabajador.	Perfil laboral identificado.
Condiciones particulares	Relacionar las características del trabajador con los incentivos definidos en la propuesta.	Aplicar el checklist correspondiente.	Incentivos potencialmente aplicables identificados.
Matriz de clasificación	Determinar la condición bajo la cual continuará el análisis de cada trabajador.	Verificar requisitos, documentación y restricciones de acumulación.	Trabajadores clasificados por incentivo.

Nota. Esta fase identifica qué trabajadores pueden avanzar al cálculo de la deducción adicional.

Fase 3. Cálculo del incremento neto y determinación de la base deducible

La tercera fase comprende la comprobación del incremento neto de plazas de trabajo y la determinación de la base sobre la cual se aplicará la deducción adicional correspondiente.

Para los beneficios que dependen del incremento neto, se compara la información obtenida de la nómina base con la correspondiente al ejercicio analizado, considerando los movimientos de personal previamente identificados, esta revisión debe realizarse sobre

la nómina de la empresa y no únicamente sobre el grupo de trabajadores seleccionado para un incentivo, con el propósito de evitar que una simple sustitución sea considerada como generación de empleo.

Una vez verificada la condición correspondiente, se determinan los sueldos, salarios y demás rubros elegibles según la naturaleza de cada incentivo, considerando únicamente los periodos durante los cuales se cumplen los requisitos establecidos, los valores utilizados deben mantener concordancia con los roles de pago, las planillas del IESS y la demás información que sustenta la relación laboral.

De manera general, el cálculo se representa mediante la siguiente relación:

Deducción adicional = Base elegible $\times$ porcentaje aplicable

Sin embargo, la determinación debe adaptarse a las particularidades de cada beneficio, es decir en la contratación de mujeres, por ejemplo, interviene el número de meses de permanencia de la trabajadora para determinar el porcentaje aplicable, en cambio, en los casos de empleo juvenil, jóvenes egresados o graduados, pensiones alimenticias, actividad agrícola y reinserción, se consideran las remuneraciones correspondientes al periodo que cumple las condiciones del beneficio.

En discapacidad y trabajadores sustitutos, el procedimiento requiere previamente determinar el número mínimo requerido correspondiente a la nómina y después establecer los trabajadores que pueden generar la deducción adicional, en cambio, el seguro médico privado o medicina prepagada se analiza de forma separada, dado que el beneficio se origina en el gasto asumido por la empresa y no directamente en la creación de una nueva plaza. La utilización de remuneraciones mensuales y la determinación de la base deducible mes a mes se encuentra también alineada con la recomendación del experto entrevistado, quien señaló que esta fase debe integrar el cálculo del incremento neto, la base deducible y el porcentaje aplicable a cada incentivo.

Tabla 36*Procedimiento para el cálculo del incremento neto y determinación de la base deducible*

Entrada	Actividad	Verificación	Resultado
Nómina base y nómina del ejercicio	Verificar la existencia del incremento neto cuando corresponda.	Comprobar que las nuevas plazas no constituyan únicamente reemplazos.	Incremento neto verificado.
Trabajadores clasificados	Identificar los meses durante los cuales se cumplen las condiciones del incentivo.	Revisar fecha de ingreso, permanencia y condición aplicable.	Periodo elegible determinado.
Roles de pago y planillas del IESS	Determinar los valores que conforman la base elegible.	Conciliar las remuneraciones con los registros laborales y aportes correspondientes.	Base deducible determinada.
Porcentaje del incentivo	Aplicar el porcentaje correspondiente a la base elegible.	Verificar que el porcentaje corresponda al incentivo seleccionado y a las condiciones cumplidas.	Deducción adicional calculada.
Cálculos particulares	Aplicar los procedimientos específicos para mujeres, discapacidad, sustitutos y seguro médico, cuando corresponda.	Verificar las condiciones particulares de cada beneficio.	Cálculos específicos determinados.

Fase 4. Sustento documental y aplicación de las hojas de cálculo

La cuarta fase tiene como finalidad relacionar los cálculos efectuados con los documentos que permiten demostrar el cumplimiento de las condiciones de cada incentivo, esta etapa permite que la deducción adicional no se sustente únicamente en el resultado matemático, sino también en la evidencia laboral y tributaria que respalda su procedencia. Para cada trabajador debe mantenerse una relación entre su identificación, la condición que genera el beneficio, los documentos habilitantes, las remuneraciones utilizadas y la deducción adicional determinada.

Dependiendo del incentivo, el sustento puede incluir contrato de trabajo, aviso de entrada al IESS, documento de identidad, roles de pago, planillas de aportación y los certificados específicos que demuestren la condición del trabajador.

Posteriormente, la información se incorpora en las hojas de cálculo diseñadas para la propuesta metodológica, en las cuales se organizan los datos correspondientes a la nómina, movimientos de personal, clasificación de trabajadores, bases de cálculo, incentivos seleccionados y deducciones obtenidas.

La organización de un expediente por trabajador responde directamente a la cuarta fase recomendada por el experto tributario, quien señaló la necesidad de conservar el contrato, documentos de identificación, certificados habilitantes y planillas de aportación como sustento de cada plaza beneficiada.

Tabla 37

Matriz operativa para el cálculo de las deducciones adicionales

Entrada	Actividad	Verificación	Resultado
Documentación laboral	Organizar los documentos correspondientes a cada trabajador.	Verificar que los soportes requeridos estén disponibles y correspondan al periodo analizado.	Expediente individual conformado.
Documentos específicos del incentivo	Incorporar certificados y demás evidencia que demuestre la condición particular.	Contrastar los documentos con el checklist previamente aplicado.	Condición respaldada.
Información de nómina y cálculos	Registrar en las hojas de cálculo los datos y bases previamente determinados.	Comprobar concordancia con roles, planillas y documentos de origen.	Información incorporada en las hojas de cálculo.
Trabajadores con más de una condición potencial	Revisar los beneficios identificados y seleccionar el tratamiento procedente.	Verificar restricciones de acumulación y evitar duplicidad de la misma base.	Incentivo seleccionado.
Hoja de cálculo	Relacionar el resultado con el trabajador y sus documentos.	Rastrear la deducción desde el resumen hasta la información que la originó.	Cálculo sustentado y verificable.

Nota. Las hojas de cálculo organizan el procedimiento, mientras que el incentivo depende del cumplimiento de requisitos y del respaldo documental.

Fase 5. Consolidación, conciliación tributaria y seguimiento

La quinta fase comprende la consolidación de las deducciones adicionales determinadas mediante las etapas anteriores, para ello, se prepara un resumen en el que se identifica el incentivo aplicado, la base utilizada, el porcentaje correspondiente y el valor obtenido.

Antes de incorporar las deducciones en la conciliación tributaria, se verifica que los valores consolidados coincidan con los respectivos papeles de cálculo y que una misma remuneración no haya sido utilizada indebidamente en beneficios incompatibles. Una vez efectuada esta revisión, las deducciones adicionales procedentes se incorporan en la conciliación tributaria para determinar su efecto sobre la base imponible y sobre el Impuesto a la Renta.

De manera general, el procedimiento se representa de la siguiente forma:

Utilidad contable

± Ajustes de conciliación tributaria

– Deducciones adicionales procedentes

= Base imponible

× Tarifa del Impuesto a la Renta

= Impuesto causado

Posteriormente, se compara la carga tributaria determinada antes y después de aplicar los beneficios:

Ahorro fiscal = Impuesto a la Renta sin incentivos – Impuesto a la Renta con incentivos

Finalmente, se efectúa el seguimiento mediante los indicadores definidos en la propuesta, estos permiten evaluar, entre otros aspectos, la consistencia de los movimientos de nómina, la correcta clasificación de los trabajadores, el cumplimiento documental, la inexistencia de duplicidades y la concordancia entre los papeles de cálculo y los valores incorporados en la conciliación tributaria.

Esta fase mantiene la lógica planteada por el experto en su etapa de control cruzado, declaración y monitoreo, que incluye la conciliación de los valores calculados, la revisión de posibles duplicidades y el seguimiento del ahorro fiscal generado por los incentivos.

Tabla 38*Procedimiento para la consolidación, conciliación tributaria y seguimiento*

Entrada	Actividad	Verificación	Resultado
Deducciones adicionales calculadas	Consolidar los valores obtenidos por cada incentivo.	Comparar el resumen con los papeles de cálculo.	Total de deducciones adicionales determinado.
Resumen de incentivos	Revisar los trabajadores, bases, porcentajes y valores seleccionados.	Comprobar que no existan duplicidades o valores sin respaldo.	Deducciones procedentes identificadas.
Conciliación tributaria	Incorporar las deducciones adicionales en la determinación de la base imponible.	Revisar valores, signos y tarifa aplicable.	Impuesto a la Renta con incentivos determinado.
Escenario sin y con incentivos	Comparar el Impuesto a la Renta de ambos escenarios.	Verificar la relación entre la deducción adicional y su efecto tributario.	Ahorro fiscal determinado.
Indicadores de seguimiento	Evaluar la aplicación de la metodología.	Revisar cumplimiento de las metas y detectar desviaciones.	Resultado de los KPI y acciones de seguimiento.

Nota. Los resultados cuantitativos derivados de la aplicación de las cinco fases se desarrollan en la validación de la propuesta metodológica.

La ejecución de las cinco fases permite trasladar la identificación de los incentivos tributarios a un procedimiento aplicable dentro de la empresa, la metodología parte de la nómina, identifica las nuevas contrataciones, verifica sus condiciones, determina las bases elegibles, organiza el respaldo documental y consolida las deducciones adicionales para incorporarlas en la conciliación tributaria.

La validación de la propuesta presenta posteriormente la aplicación de este procedimiento al caso de la Empresa Florícola S.A. En dicha sección se muestran los extractos de la nómina de 2026 y, según el incentivo analizado, información como edad del trabajador, género, nueva posición laboral, porcentaje de discapacidad, condición de trabajador con discapacidad o sustituto, meses de permanencia, remuneraciones y beneficios sociales, así como los resultados obtenidos mediante la aplicación de las hojas de cálculo.

Formas de evaluación mediante indicadores KPI

La evaluación de la propuesta metodológica se realizará mediante indicadores clave de desempeño (KPI), los cuales permitirán verificar si el procedimiento fue aplicado de manera consistente y si los incentivos tributarios identificados generan un efecto favorable en la determinación del Impuesto a la Renta. Los indicadores se aplicarán después de ejecutar las fases de la metodología y utilizar las hojas de cálculo diseñadas para el cálculo de los beneficios.

En esta sección se establecen las fórmulas, metas y criterios que servirán para evaluar la propuesta. Los resultados numéricos no se presentan todavía, debido a que serán obtenidos posteriormente en la validación, una vez desarrollados los extractos de nómina, la identificación de los trabajadores elegibles, las remuneraciones correspondientes y el cálculo de las deducciones adicionales.

Evaluación del beneficio tributario

El beneficio tributario se evaluará a partir de la deducción adicional determinada para cada incentivo, después una vez verificados los requisitos aplicables y definida la base elegible, se aplicará el porcentaje correspondiente, luego las deducciones procedentes se incorporarán en la conciliación tributaria para comparar el Impuesto a la Renta antes y después de la aplicación de los incentivos.

$$\text{Deducción adicional} = \text{Base elegible} \times \text{porcentaje aplicable}$$

$$\text{Ahorro fiscal} = \text{Impuesto a la Renta sin incentivos} - \text{Impuesto a la Renta con incentivos}$$

$$\text{Porcentaje de ahorro fiscal} = (\text{Ahorro fiscal} \div \text{Impuesto a la Renta sin incentivos}) \times 100$$

Tabla 39

Indicadores KPI para evaluar la aplicación de la propuesta metodológica – Parte I

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia	Criterio de evaluación
Incremento neto de plazas	Trabajadores al cierre del ejercicio – trabajadores del periodo base	> 0	Anual	Permite comprobar que existió crecimiento real de la nómina y no únicamente reemplazo de personal.
Incremento de masa salarial	Base salarial del ejercicio analizado – base salarial del periodo base	> 0	Anual	Permite verificar que el incremento de plazas se refleje también en las remuneraciones registradas cuando corresponda.
Clasificación de nuevas contrataciones	Trabajadores clasificados y revisados ÷ nuevas contrataciones × 100	100 %	Mensual	Verifica que todas las nuevas contrataciones hayan sido analizadas frente a los incentivos aplicables.
Cumplimiento documental	Expedientes completos ÷ trabajadores seleccionados × 100	100 %	Trimestral	Comprueba que cada beneficio seleccionado cuente con la documentación requerida para su sustento.
Control de no acumulación	Trabajadores sin duplicidad ÷ trabajadores elegibles × 100	100 %	Trimestral	Permite verificar que una misma base remunerativa no haya sido utilizada indebidamente en incentivos incompatibles.
Exactitud de la conciliación tributaria	Valor trasladado a conciliación – valor consolidado en las hojas de cálculo	0	Anual	Comprueba que el valor incorporado en la conciliación tributaria coincida con las deducciones sustentadas en las hojas de cálculo.

Tabla 40

Indicadores KPI para evaluar la aplicación de la propuesta metodológica - Parte II

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia	Criterio de evaluación
Ahorro fiscal	$\text{IR sin incentivos} - \text{IR con incentivos}$	> 0	Anual	Mide en valores monetarios el beneficio tributario generado por la aplicación de las deducciones adicionales.
Porcentaje de ahorro fiscal	$\text{Ahorro fiscal} \div \text{IR sin incentivos} \times 100$	$> 0 \%$	Anual	Permite expresar el efecto del ahorro en relación con el Impuesto a la Renta que se habría determinado sin incentivos.

Nota. Los KPI definidos corresponden a la etapa de evaluación de la propuesta. Los resultados de cada indicador serán calculados y presentados posteriormente en la validación, una vez aplicadas las hojas de cálculo al ejercicio desarrollado.

Cronograma de planificación fiscal

El cronograma permite visualizar de manera mensual la incorporación de las nuevas plazas consideradas en la propuesta y su efecto sobre el saldo de la nómina. Su estructura parte del número de trabajadores existentes al inicio de cada mes, incorpora las contrataciones programadas por categoría, considera las salidas de personal y determina el saldo final. El saldo de cierre de cada mes constituye el saldo inicial del mes siguiente.

Tabla 41

Cronograma de contratación y planificación fiscal 2026 – Parte I

Concepto	Ene ro	Feb rero	Mar zo	Abri l	May o	Juni o	Juli o	Ago sto	Sept iem bre	Oct ubre	Novi emb re	Dicie mbre
Saldo inicial de empleados	100	104	105	106	109	109	113	115	117	118	118	118
Contratación juvenil (18-29 años)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Contratación de mujeres	3	1	-	2	-	3	1	-	-	-	-	-
Contratación de jóvenes graduados/egresados	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Contratación con obligación de pensión alimenticia	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Contratación sector agrícola	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
Contratación de persona con discapacidad	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Contratación de trabajador sustituto	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contratación por reinserción laboral	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contratación de persona sin sentencia ejecutoriada	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabla 42*Cronograma de contratación y planificación fiscal 2026 - Parte II*

Concepto	Ene ro	Feb rero	Mar zo	Abri l	May o	Juni o	Juli o	Ago sto	Sept iem bre	Oct ubre	Novi emb re	Dicie mbre
Salidas de trabajadores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldo final de nómina	104	105	106	109	109	113	115	117	118	118	118	118

Nota. El cronograma parte de 100 trabajadores al 31 de diciembre de 2025, incorpora 18 nuevas contrataciones durante 2026, no contempla salidas de personal y finaliza con 118 trabajadores al cierre de diciembre de 2026.

Presupuesto

El presupuesto cuantifica mensualmente el costo asociado a las nuevas contrataciones consideradas en el cronograma. Para cada categoría se utiliza el costo empresa registrado en la nómina de los trabajadores incorporados, incluyendo los rubros laborales que forman parte del costo mensual. Adicionalmente, se incorpora el costo del seguro médico privado para la totalidad de la nómina, calculado a razón de USD 40 por trabajador cubierto en cada mes.

Presupuesto mensual = Costo empresa de nuevas contrataciones activas + costo mensual del seguro médico

Debido a que el escenario definitivo no contempla salidas de trabajadores durante 2026, no se presupuestan valores por indemnizaciones de desahucio o despido intempestivo. Si en la aplicación real se produjeran salidas, estos conceptos deberán incorporarse en el mes correspondiente como parte de la planificación.

Tabla 43*Presupuesto mensual de contratación - escenario académico – Parte I*

Para facilitar su lectura en el documento, el presupuesto mensual se presenta en dos bloques semestrales, conservando los mismos valores de la hoja de cálculo correspondiente.

Concepto	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Contratación juvenil (costo empresa)	-	-	-	-	-	-
Contratación de mujeres (costo empresa)	1,627.79	3,087.98	3,226.16	4,662.72	5,310.34	19,868.56
Jóvenes graduados/egresados (costo empresa)	-	-	-	-	-	-
Pensión alimenticia (costo empresa)	-	-	-	476.03	819.16	840.80
Sector agrícola (costo empresa)	-	-	-	-	-	329.30
Persona con discapacidad (costo empresa)	-	-	-	-	-	-
Trabajador sustituto (costo empresa)	-	-	-	-	-	-
Reinserción laboral (costo empresa)	-	-	594.12	952.70	961.36	930.45
Persona sin sentencia ejecutoriada (costo empresa)	484.07	802.16	781.24	824.11	788.25	826.07
Seguro médico para la totalidad de la nómina (USD 40 por trabajador)	4,160.00	4,200.00	4,240.00	4,360.00	4,360.00	4,520.00
TOTAL PRESUPUESTADO	6,271.86	8,090.14	8,841.52	11,275.57	12,239.11	27,315.18

Tabla 44*Presupuesto mensual de contratación - escenario académico – Parte II*

Concepto	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Contratación juvenil (costo empresa)	-	837.50	999.23	942.81	1,026.12	973.72
Contratación de mujeres (costo empresa)	27,933.32	28,333.79	28,262.18	28,285.88	28,549.61	28,360.28
Jóvenes graduados/egresados (costo empresa)	542.03	741.26	670.78	681.29	681.29	670.78
Pensión alimenticia (costo empresa)	859.35	806.80	843.89	809.89	825.34	902.63
Sector agrícola (costo empresa)	819.57	1,629.05	1,589.95	1,648.11	1,608.49	1,552.75
Persona con discapacidad (costo empresa)	-	-	374.02	777.74	735.70	744.04
Trabajador sustituto (costo empresa)	-	-	-	-	-	-
Reinserción laboral (costo empresa)	941.58	991.04	983.62	952.70	961.36	930.45
Persona sin sentencia ejecutoriada (costo empresa)	793.20	793.20	857.60	757.34	827.10	775.27
Seguro médico para la totalidad de la nómina (USD 40 por trabajador)	4,600.00	4,680.00	4,720.00	4,720.00	4,720.00	4,720.00
TOTAL PRESUPUESTADO	36,489.05	38,812.64	39,301.26	39,575.76	39,935.02	39,629.91

Nota. El presupuesto anual asciende a USD 307.777,00, compuesto por aproximadamente USD 253.777,00 de costo empresa de las nuevas contrataciones y USD 54.000,00 de seguro médico para la totalidad de la nómina. Los valores corresponden a un escenario académico y deben sustentarse con roles de pago, contratos, planillas del IESS, póliza y comprobantes de pago.

Validación de la propuesta metodológica

La validación de la propuesta metodológica aplica las cinco fases definidas previamente mediante un caso académico de Empresa Florícola S.A., el propósito de esta sección es demostrar, paso a paso, cómo la información de nómina se transforma en una deducción adicional sustentada y, finalmente, en un ahorro de Impuesto a la Renta, por esta razón, la validación presenta los datos del ejercicio, la identificación de los trabajadores, las remuneraciones utilizadas, los cálculos efectuados en las hojas de cálculo y la conciliación tributaria resultante. Los valores utilizados corresponden a una simulación académica y no representan una declaración tributaria ni los estados financieros reales de la empresa tomada como referencia para el conocimiento del negocio.

La denominación Empresa Florícola S.A., los códigos de trabajadores y las cifras utilizadas permiten ejecutar la metodología sin atribuir a una compañía real contrataciones o resultados que no hayan sido autorizados para su divulgación, la validación conserva la misma secuencia de la propuesta: (a) diagnóstico y línea base; (b) identificación y clasificación de nuevas contrataciones; (c) cálculo del incremento neto y de la base deducible; (d) sustento documental y aplicación de las hojas de cálculo; y (e) consolidación, conciliación tributaria y seguimiento.

Aplicación de la Fase 1. Diagnóstico y conformación de la línea base

La validación inicia con la nómina al 31 de diciembre de 2025, que constituye el periodo base, la Empresa Florícola S.A. registra 100 trabajadores bajo relación de dependencia. Durante 2026 se incorporan 18 trabajadores y no se registran salidas en el escenario definitivo, por lo que el saldo al 31 de diciembre de 2026 asciende a 118 trabajadores, este dato se comprueba mensualmente mediante la relación saldo inicial más ingresos menos salidas.

$$\text{Nómina final} = \text{Nómina inicial} + \text{ingresos} - \text{salidas}$$

$$118 \text{ trabajadores} = 100 \text{ trabajadores} + 18 \text{ ingresos} - 0 \text{ salidas}$$

Tabla 45
Supuestos generales del caso de validación

Aspecto	Supuesto aplicado	Finalidad
Periodo base	31 de diciembre de 2025	Establecer la línea base de trabajadores y remuneraciones.
Periodo validado	Enero a diciembre de 2026	Acumular movimientos, meses remunerados y bases elegibles.
Nómina inicial	100 trabajadores	Punto de partida para el incremento neto.
Nuevas contrataciones	18 trabajadores	Aplicar las categorías de incentivos consideradas.
Salidas	0 trabajadores	Mantener el escenario definitivo solicitado.
Nómina final	118 trabajadores	Comprobar el incremento neto al cierre de 2026.
Tarifa general de Impuesto a la Renta	25 %	Cuantificar el ahorro fiscal del escenario.
Naturaleza de los datos	Supuestos académicos	Ejemplificar la aplicación sin revelar información confidencial.

Nota. Los porcentajes y condiciones deben verificarse nuevamente cuando la metodología se aplique a un ejercicio real.

Hojas de cálculo utilizadas en la validación

El ejercicio se desarrolla mediante un libro de Excel compuesto por hojas de cálculo que conservan la trazabilidad desde la nómina hasta la conciliación tributaria, de esta manera las nóminas mensuales constituyen la fuente de los valores remunerativos; las hojas de cálculo de casos permiten comprobar cada incentivo y el resumen consolida únicamente las deducciones seleccionadas.

Tabla 46
Hojas de cálculo principales utilizadas en la validación – Parte I

Hoja de cálculo	Contenido	Uso en la validación
3 NominaDic2025	Nómina de 100 trabajadores del periodo base.	Comparación inicial.
4NominaEne2026 15NominaDic2026	^a Nóminas mensuales de 2026.	Remuneraciones, beneficios y seguimiento mensual.
16Consolidado	Totales mensuales de trabajadores, Base IESS y costo empresa.	Control global del ejercicio.
Control Incremento Neto	Comparación diciembre 2025 frente a diciembre 2026.	Prueba del incremento de trabajadores y Base IESS.

Tabla 47*Hojas de cálculo principales utilizadas en la validación - Parte II*

Hoja de cálculo	Contenido	Uso en la validación
Movimientos de Personal	Ingresos, salidas y saldo por mes.	Trazabilidad del incremento neto.
Matriz de Incentivos	Perfil, condiciones potenciales, incentivo seleccionado y deducción.	Clasificación y control de no acumulación.
Caso Mujeres / Caso Juvenil / Caso Graduado / Caso Pensión / Caso Agricultura / Caso Reinserción / Caso Sin Sentencia	Hojas de cálculo de sustento por categoría.	Desarrollo de los casos individuales.
Detalle Discap-Sustituto y Cálculo mensual discapacidad	Detalle mensual de personas calificadas y cálculo del excedente.	Deducción por discapacidad y sustitutos.
Control del Seguro Médico	Cobertura mensual de toda la nómina y prima de USD 40.	Deducción adicional por seguro médico.
Resumen de Incentivos	Consolidación de bases y deducciones seleccionadas.	Valor total a trasladar a conciliación.
Conciliación Tributaria	Escenario sin beneficios, desglose por incentivo y escenario final.	Determinación de base imponible, IR y ahorro.
Indicadores KPI	Resultados de los indicadores definidos en la propuesta.	Evaluación final de la metodología.

Conformación y evolución de la nómina 2026

La hoja de cálculo Movimientos de Personal registra los 18 ingresos en los meses en que se producen y concilia el saldo con las nóminas mensuales, el crecimiento no ocurre de una sola vez: la nómina alcanza 104 trabajadores en enero, 113 en junio, 117 en agosto y 118 desde septiembre hasta diciembre. La ausencia de salidas permite que el incremento neto al cierre coincida con las 18 nuevas contrataciones realizadas durante el ejercicio.

Tabla 48*Evolución mensual de trabajadores durante 2026*

Mes	Saldo inicial	Ingresos	Salidas	Saldo al cierre
Enero	100	4	0	104
Febrero	104	1	0	105
Marzo	105	1	0	106
Abril	106	3	0	109
Mayo	109	0	0	109
Junio	109	4	0	113
Julio	113	2	0	115
Agosto	115	2	0	117
Septiembre	117	1	0	118
Octubre	118	0	0	118
Noviembre	118	0	0	118
Diciembre	118	0	0	118

Nota. El saldo final de cada mes constituye el saldo inicial del mes siguiente. La suma de ingresos del ejercicio es 18 y no se registran salidas.

Tabla 49*Evolución mensual de Base IESS y costo empresa*

Periodo	Trabajadores	Base IESS mensual	Costo empresa mensual
Ene-2026	104	USD 74.374,71	USD 101.498,23
Feb-2026	105	USD 75.721,71	USD 103.199,65
Mar-2026	106	USD 76.495,62	USD 104.207,66
Abr-2026	109	USD 78.594,88	USD 107.191,59
May-2026	109	USD 79.577,87	USD 108.478,49
Jun-2026	113	USD 91.246,49	USD 123.126,31
Jul-2026	115	USD 98.048,59	USD 131.579,60
Ago-2026	117	USD 99.919,46	USD 134.166,22
Sep-2026	118	USD 99.936,50	USD 134.313,17
Oct-2026	118	USD 100.249,00	USD 134.751,28
Nov-2026	118	USD 101.498,67	USD 136.376,42
Dic-2026	118	USD 100.921,54	USD 135.635,28

Nota. La Base IESS de diciembre de 2025 es USD 70.998,33 y la de diciembre de 2026 es USD 100.921,55; la variación asciende a USD 29.923,21.

Tabla 50*Control del incremento neto entre diciembre de 2025 y diciembre de 2026*

Indicador	Diciembre 2025	Diciembre 2026	Variación	Conclusión
Trabajadores	100	118	18	Cumple
Base IESS mensual	USD 70.998,33	USD 100.921,54	USD 29.923,21	Cumple
Costo empresa mensual	USD 96.837,52	USD 135.635,28	USD 38.797,75	Cumple

Base financiera y tratamiento del activo biológico

La validación utiliza una base financiera académica compatible con una empresa grande por nivel de ingresos, las ventas y exportaciones se fijan en USD 6.000.000,00 y los activos totales en USD 4.750.000,00. El costo anual de nómina se obtiene directamente de la suma del costo empresa de enero a diciembre de 2026, por lo que asciende a USD 1.454.523,90, esta relación permite mantener un componente laboral relevante dentro del escenario florícola.

Tabla 51*Base financiera del caso académico*

Concepto	Valor académico
Ventas y exportaciones	USD 6.000.000,00
Activos totales	USD 4.750.000,00
Costo anual de nómina	USD 1.454.523,90
Costo de producción y ventas	USD 4.760.000,00
Resultado biológico neto	USD 35.000,00
Gastos administrativos y comerciales	USD 740.000,00
Gastos financieros	USD 110.000,00
Utilidad antes de PTU e IR	USD 425.000,00

Por tratarse de una empresa florícola, la conciliación incorpora el efecto de los activos biológicos, la hoja de cálculo Activos Biológicos parte de un saldo inicial de USD 1.450.000,00, incorpora nuevas plantaciones y costos capitalizados, reconoce la medición a valor razonable y registra las transferencias relacionadas con cosecha o inventario.

$$\text{USD 1.450.000,00} + \text{USD 180.000,00} + \text{USD 60.000,00} - \text{USD 25.000,00} - \text{USD 115.000,00} = \text{USD 1.550.000,00}$$

Tabla 52

Movimiento académico de activos biológicos

Concepto	Valor	Tratamiento en el escenario
Saldo inicial	USD 1.450.000,00	Saldo académico de apertura.
Nuevas plantaciones y costos capitalizados	USD 180.000,00	Incremento del activo biológico.
Ganancia por medición a valor razonable	USD 60.000,00	Reconocida en resultados y controlada en conciliación.
Pérdidas/costos por medición	USD -25.000,00	Reconocidos en resultados y controlados en conciliación.
Transferencias a inventario/cosecha	USD -115.000,00	Disminución del activo por cosecha/transferencia.
Saldo final	USD 1.550.000,00	Saldo académico al cierre.

Aplicación de la Fase 2. Identificación y clasificación de las nuevas contrataciones

Una vez comprobado el incremento de la nómina, la hoja de cálculo Matriz de Incentivos identifica individualmente las 18 nuevas contrataciones, para cada trabajador se registra género, edad, cargo, fecha de ingreso, meses remunerados, remuneración mensual, Base IESS acumulada, condiciones potenciales y beneficio finalmente seleccionado. La selección se realiza evitando utilizar una misma remuneración en más de un incentivo incompatible.

Tabla 53

Extracto de nuevas contrataciones e incentivo seleccionado – Parte I

ID	Género	Edad	Nueva posición laboral	Fecha de ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS 2026	Beneficio seleccionado	Deducción
EMP-101	Femenino	31	Operario/a de cultivo	17/01/2026	12	USD 500,00	USD 6.149,17	Mujeres 140%	USD 8.608,83
EMP-102	Femenino	21	Técnico/a de riego	14/06/2026	7	USD 800,00	USD 5.408,33	Mujeres 120%	USD 6.490,00
EMP-103	Femenino	24	Empacador/a	16/09/2026	4	USD 540,00	USD 1.998,25	Discapacidad 150 % (cálculo corporativo)	USD 0,00
EMP-104	Femenino	26	Directora Financiera	11/06/2026	7	USD 16.666,67	USD 111.111,13	Mujeres 120%	USD 133.333,36
EMP-105	Femenino	35	Inspector/a de calidad	08/01/2026	12	USD 760,00	USD 9.287,67	Mujeres 140%	USD 13.002,73
EMP-106	Femenino	21	Inspector/a de calidad	13/04/2026	9	USD 860,00	USD 7.544,00	Mujeres 130%	USD 9.807,20
EMP-107	Femenino	20	Operario/a de cosecha	19/07/2026	6	USD 490,00	USD 2.926,46	Mujeres 100%	USD 2.926,46

Tabla 54*Extracto de nuevas contrataciones e incentivo seleccionado - Parte II*

ID	Género	Edad	Nueva posición laboral	Fecha de ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS 2026	Beneficio seleccionado	Deducción
EMP-108	Femenino	19	Empacador/a	17/06/2026	7	USD 590,00	USD 3.986,04	Mujeres 120%	USD 4.783,25
EMP-109	Femenino	26	Clasificador/a de flores	04/04/2026	9	USD 600,00	USD 5.580,00	Mujeres 130%	USD 7.254,00
EMP-110	Femenino	28	Operario/a de cultivo	17/01/2026	12	USD 540,00	USD 6.578,75	Mujeres 140%	USD 9.210,25
EMP-111	Femenino	22	Empacador/a	04/02/2026	11	USD 540,00	USD 6.259,25	Mujeres 140%	USD 8.762,95
EMP-112	Masculino	27	Inspector/a de calidad	14/03/2026	10	USD 720,00	USD 7.115,00	Reinserción 75%	USD 5.336,25
EMP-113	Masculino	19	Empacador/a	10/07/2026	6	USD 510,00	USD 3.029,88	Joven graduado 75%	USD 2.272,41
EMP-114	Masculino	24	Auxiliar de despacho	06/08/2026	5	USD 730,00	USD 3.702,83	Joven 50%	USD 1.851,42
EMP-115	Masculino	32	Operario/a de cosecha	15/04/2026	9	USD 600,00	USD 5.517,50	Pensión 50%	USD 2.758,75
EMP-116	Masculino	24	Empacador/a	15/01/2026	12	USD 580,00	USD 7.139,17	Sin sentencia 50%	USD 3.569,58
EMP-117	Masculino	20	Operario/a de cultivo	20/06/2026	7	USD 610,00	USD 4.082,96	Agricultura 75%	USD 3.062,22
EMP-118	Femenino	31	Operario/a de cosecha	01/08/2026	5	USD 550,00	USD 2.949,17	Agricultura 75%	USD 2.211,88

Nota. Las condiciones potenciales distintas al beneficio seleccionado permanecen documentadas en la hoja de cálculo Matriz de Incentivos, pero no se suman a la deducción.

La revisión evidencia que varias plazas pueden cumplir simultáneamente más de una condición, por ejemplo, EMP-107 es una mujer de 20 años vinculada al sector agrícola y además conserva una condición potencial de trabajadora sustituta. No obstante, para el cálculo por discapacidad el escenario utiliza únicamente un sustituto, en consecuencia, EMP-107 no se utiliza como sustituta beneficiaria y se selecciona la deducción por contratación de mujeres, debido a que registra seis meses consecutivos durante 2026.

Aplicación de la Fase 3. Cálculo del incremento neto y determinación de la base deducible

Después de clasificar a los trabajadores, se determinan las bases de cálculo en las hojas de cálculo de cada incentivo, la regla general consiste en acumular únicamente los meses en que el trabajador cumple las condiciones del beneficio y aplicar el porcentaje correspondiente, los cálculos corporativos de discapacidad y seguro médico se desarrollan de forma separada porque dependen del total de trabajadores y no únicamente de una contratación individual.

$$\text{Deducción adicional} = \text{Base elegible} \times \text{porcentaje aplicable}$$

Contratación de mujeres

En 2026 se registran 12 nuevas plazas ocupadas por mujeres, diez trabajadoras alcanzan al menos seis meses consecutivos y son seleccionadas para este incentivo; las otras dos plazas se mantienen en categorías diferentes por permanencia o por el beneficio seleccionado, la proporción de nuevas plazas femeninas sobre la nómina final es $12/118 = 10,17\%$, lo que ubica el escenario en el rango de duración de 12 meses. El porcentaje individual depende del tiempo de permanencia de cada trabajadora. Dentro del grupo se incluye a EMP-104, Directora Financiera, con sueldo contractual mensual de USD 16.666,67 y una remuneración anualizada cercana a USD 200.000,00. En 2026 registra siete meses remunerados y, por tanto, se aplica el 120 %, la incorporación de este cargo permite evaluar un efecto tributario material sin alterar el número total de contrataciones.

Tabla 55*Extracto de trabajadoras seleccionadas para la deducción por contratación de mujeres*

ID	Nueva posición laboral	Ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS acumulada	Rubros mensualizados acumulados *	% adicional	Deducción
EMP-101	Operario/a de cultivo	17/01/2026	12	USD 500,00	USD 6.149,17	USD 1.680,06	140 %	USD 8.608,83
EMP-102	Técnico/a de riego	14/06/2026	7	USD 800,00	USD 5.408,33	USD 1.334,89	120 %	USD 6.490,00
EMP-104	Directora Financiera	11/06/2026	7	USD 16.666,67	USD 111.111,13	USD 21.929,32	120 %	USD 133.333,36
EMP-105	Inspector/a de calidad	08/01/2026	12	USD 760,00	USD 9.287,67	USD 2.291,55	140 %	USD 13.002,73
EMP-106	Inspector/a de calidad	13/04/2026	9	USD 860,00	USD 7.544,00	USD 1.831,32	130 %	USD 9.807,20
EMP-107	Operario/a de cosecha	19/07/2026	6	USD 490,00	USD 2.926,46	USD 811,17	100 %	USD 2.926,46
EMP-108	Empacador/a	17/06/2026	7	USD 590,00	USD 3.986,04	USD 1.057,78	120 %	USD 4.783,25
EMP-109	Clasificador/a de flores	04/04/2026	9	USD 600,00	USD 5.580,00	USD 1.448,67	130 %	USD 7.254,00
EMP-110	Operario/a de cultivo	17/01/2026	12	USD 540,00	USD 6.578,75	USD 1.763,76	140 %	USD 9.210,25
EMP-111	Empacador/a	04/02/2026	11	USD 540,00	USD 6.259,25	USD 1.661,34	140 %	USD 8.762,95

Nota. Los rubros mensualizados acumulados muestran décimo tercero, décimo cuarto, fondo de reserva y aporte patronal registrados en las nóminas. La deducción del caso se determina con la Base IESS utilizada en la hoja de cálculo de sustento. El total de la deducción por mujeres asciende a USD 204.179,04.

Empleo juvenil

Para el incentivo general de empleo juvenil se selecciona a EMP-114, de 24 años, la hoja de cálculo acumula cinco meses remunerados y una Base IESS de USD 3.702,83. Al aplicar el 50 %, la deducción adicional asciende a USD 1.851,42. La edad y la nueva contratación se verifican antes de trasladar el valor al resumen.

Tabla 56

Extracto de trabajadores considerados en empleo juvenil

ID	Edad	Cargo	Ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS	% adicional	Deducción
EMP-114	24	Auxiliar de despacho	06/08/2026	5	USD 730,00	USD 3.702,83	50 %	USD 1.851,42

Joven graduado o egresado de institución elegible

EMP-113 tiene 19 años y, para fines académicos, se considera egresado de la Universidad de Guayaquil. La hoja de cálculo acumula seis meses y una Base IESS de USD 3.029,88. Al aplicar el 75 %, la deducción adicional asciende a USD 2.272,41. No se utiliza simultáneamente el incentivo juvenil general del 50 %.

Tabla 57

Extracto de trabajadores considerados en joven graduado o egresado de institución elegible

ID	Edad	Cargo	Ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS	% adicional	Deducción
EMP-113	19	Empacador/a	10/07/2026	6	USD 510,00	USD 3.029,88	75 %	USD 2.272,41

Trabajador con obligación de pensión alimenticia

EMP-115 es seleccionado bajo la condición de obligación de pensión alimenticia, registra nueve meses remunerados y una Base IESS de USD 5.517,50, la deducción adicional del 50 % asciende a USD 2.758,75. En una aplicación real, el expediente debe conservar la sentencia o acuerdo y la evidencia de los pagos correspondientes.

Tabla 58

Extracto de trabajadores considerados en trabajador con obligación de pensión alimenticia

ID	Edad	Cargo	Ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS	% adicional	Deducción
EMP-115	32	Operario/a de cosecha	15/04/2026	9	USD 600,00	USD 5.517,50	50 %	USD 2.758,75

Incremento neto de plazas en el sector agrícola

La hoja de cálculo Caso Agricultura selecciona dos nuevas plazas vinculadas con la actividad florícola, la Base IESS conjunta asciende a USD 7.032,13 y la deducción adicional del 75 % alcanza USD 5.274,09. EMP-118 es una mujer con cinco meses remunerados; al no alcanzar la permanencia mínima de seis meses para la deducción de mujeres, se mantiene en la categoría agrícola.

Tabla 59

Extracto de trabajadores considerados en incremento neto de plazas en el sector agrícola

ID	Edad	Cargo	Ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS	% adicional	Deducción
EMP-117	20	Operario/a de cultivo	20/06/2026	7	USD 610,00	USD 4.082,96	75 %	USD 3.062,22
EMP-118	31	Operario/a de cosecha	01/08/2026	5	USD 550,00	USD 2.949,17	75 %	USD 2.211,88

Reinserción laboral

EMP-112 representa el supuesto académico de una persona que cumplió una pena privativa de libertad superior a un año, registra diez meses remunerados y una Base IESS de USD 7.115,00, la deducción adicional del 75 % asciende a USD 5.336,25 y debe sustentarse con la certificación emitida por la autoridad competente.

Tabla 60

Extracto de trabajadores considerados en reinserción laboral

ID	Edad	Cargo	Ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS	% adicional	Deducción
EMP-112	27	Inspector/a de calidad	14/03/2026	10	USD 720,00	USD 7.115,00	75 %	USD 5.336,25

Persona privada de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada

EMP-116 representa el supuesto académico de una persona que estuvo privada de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada, registra doce meses remunerados y una Base IESS de USD 7.139,17, la deducción adicional del 50 % asciende a USD 3.569,58.

Tabla 61

Extracto de trabajadores considerados en persona privada de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada

ID	Edad	Cargo	Ingreso	Meses	Sueldo mensual	Base IESS	% adicional	Deducción
EMP-116	24	Empacador/a	15/01/2026	12	USD 580,00	USD 7.139,17	50 %	USD 3.569,58

Personas con discapacidad y trabajadores sustitutos

La deducción por discapacidad y sustitutos se valida mediante dos hojas de cálculo: Detalle Discap-Sustituto y Cálculo mensual discapacidad, en el escenario se identifican cuatro personas con discapacidad a lo largo del ejercicio y tres personas con condición de sustituto, sin embargo, se considera únicamente un sustituto para el cálculo: EMP-073, entre los sustitutos identificados se selecciona EMP-073 por presentar la mayor remuneración elegible del escenario; EMP-025 y EMP-107 se conservan en el detalle para demostrar su identificación, pero no se incluyen en el número de sustitutos utilizado para calcular el excedente.

Tabla 62*Personas con discapacidad y sustitutos identificados en el caso*

ID	Nombre	Tipo	Porcentaje / acreditación	Considerad o en cálculo	Cargo	Fecha de ingreso	Sueldo mensual
EMP-012	Carolina García Vera	Discapacidad	≥30 % (supuesto académico)	Sí	Clasificador/a de flores	19/01/2024	USD 660,00
EMP-025	Carlos Cedeño Toapanta	Sustituto	No seleccionado	No	Operario/a de cultivo	14/08/2022	USD 580,00
EMP-067	Lucía Salazar Córdova	Discapacidad	≥30 % (supuesto académico)	Sí	Operario/a de cosecha	11/06/2023	USD 630,00
EMP-073	Andrea Chicaiza Toapanta	Sustituto	Seleccionado	Sí	Asistente administrativo/a	09/04/2019	USD 920,00
EMP-088	José Sánchez Toapanta	Discapacidad	≥30 % (supuesto académico)	Sí	Clasificador/a de flores	04/04/2021	USD 630,00
EMP-103	Camila Paredes León	Discapacidad	≥30 % (supuesto académico)	Sí	Empacador/a	16/09/2026	USD 540,00
EMP-107	Lucía Quishpe Paredes	Sustituto	No seleccionado	No	Operario/a de cosecha	19/07/2026	USD 490,00

Nota. Para las personas con discapacidad la hoja de cálculo conserva la condición “≥30 % (supuesto académico)”. No se inventa un porcentaje específico que no conste en el escenario. Para los sustitutos se muestra si fueron o no seleccionados para el cálculo.

El mínimo obligatorio se obtiene aplicando el 4 % al total de trabajadores y considerando la parte entera, durante todo 2026 el mínimo utilizado es cuatro trabajadores, de enero a agosto existen tres personas con discapacidad activas y el sustituto seleccionado EMP-

073, por lo que el total considerado es cuatro y no existe excedente. Desde septiembre ingresa EMP-103, con lo cual el total considerado pasa a cinco y se genera un excedente de una persona entre septiembre y diciembre.

$$\text{Deducción mensual} = (\text{Valores elegibles} \div \text{personas consideradas}) \times \text{excedente} \times 150 \%$$

Tabla 63

Cálculo mensual de la deducción por discapacidad y sustitutos

Mes	Trabajadores	Mínimo 4 %	Personas consideradas	Excedente	Valores elegibles considerados	Deducción 150 %
Enero	104	4	4	0	USD 3.931,58	USD 0,00
Febrero	105	4	4	0	USD 3.996,76	USD 0,00
Marzo	106	4	4	0	USD 3.852,01	USD 0,00
Abril	109	4	4	0	USD 3.946,76	USD 0,00
Mayo	109	4	4	0	USD 4.043,10	USD 0,00
Junio	113	4	4	0	USD 3.989,73	USD 0,00
Julio	115	4	4	0	USD 3.918,96	USD 0,00
Agosto	117	4	4	0	USD 3.898,67	USD 0,00
Septiembre	118	4	5	1	USD 4.420,73	USD 1.326,22
Octubre	118	4	5	1	USD 4.716,58	USD 1.414,97
Noviembre	118	4	5	1	USD 4.612,20	USD 1.383,66
Diciembre	118	4	5	1	USD 4.653,66	USD 1.396,10

Nota. La deducción anual por discapacidad y sustitutos asciende a USD 5.520,95. El valor se genera únicamente entre septiembre y diciembre, cuando existe excedente sobre el mínimo obligatorio.

Seguro médico privado o medicina prepagada

La hoja de cálculo Control Seguro Médico compara mensualmente el número de trabajadores cubiertos con el saldo de la nómina, se utiliza una prima académica de USD 40,00 por trabajador. Al mantenerse una diferencia de cero en los doce meses, el gasto elegible anual asciende a USD 54.000,00 y la deducción adicional del 100 % es del mismo valor.

Tabla 64

Control mensual de cobertura de seguro médico

Mes	Trabajadores en nómina	Trabajadores cubiertos	Prima por trabajador	Valor deducible
Enero	104	104	USD 40,00	USD 4.160,00
Febrero	105	105	USD 40,00	USD 4.200,00
Marzo	106	106	USD 40,00	USD 4.240,00
Abril	109	109	USD 40,00	USD 4.360,00
Mayo	109	109	USD 40,00	USD 4.360,00
Junio	113	113	USD 40,00	USD 4.520,00
Julio	115	115	USD 40,00	USD 4.600,00
Agosto	117	117	USD 40,00	USD 4.680,00
Septiembre	118	118	USD 40,00	USD 4.720,00
Octubre	118	118	USD 40,00	USD 4.720,00
Noviembre	118	118	USD 40,00	USD 4.720,00
Diciembre	118	118	USD 40,00	USD 4.720,00

Nota. La cobertura se verifica mes a mes. La hoja de cálculo conserva el RUC de la prestadora anonimizado porque el escenario no corresponde a una contratación real.

Aplicación de la Fase 4. Sustento documental y aplicación de las hojas de cálculo

Los cálculos anteriores se relacionan con la documentación que permitiría sustentar cada condición en una aplicación real, la validación utiliza supuestos académicos para los documentos personales, pero conserva la secuencia de control: trabajador, condición identificada, evidencia, remuneraciones, porcentaje aplicable y deducción, de esta forma, cada valor consolidado puede rastrearse hasta la hoja de cálculo que lo originó.

Tabla 65

Trazabilidad documental de los incentivos validados

Incentivo	Evidencia principal	Hoja de cálculo de sustento
Mujeres	Contrato, aviso de entrada, nóminas, planillas IESS y permanencia.	Caso Mujeres / Matriz de Incentivos
Empleo juvenil	Cédula, contrato, aviso de entrada y planillas IESS.	Caso Juvenil
Graduado o egresado	Certificado o título de institución elegible, contrato e IESS.	Caso Graduado
Pensión alimenticia	Sentencia o acuerdo y evidencia de pagos.	Caso Pensión
Sector agrícola	RUC/CIU, centro de costo, contrato e IESS.	Caso Agricultura
Reinserción	Certificación de autoridad competente, contrato e IESS.	Caso Reinserción
Sin sentencia ejecutoriada	Certificación de la condición jurídica, contrato e IESS.	Caso Sin Sentencia
Discapacidad / sustitutos	Acreditación de discapacidad o sustitución, nómina y rubros elegibles.	Detalle Discap-Sustituto / Cálculo mensual discapacidad
Seguro médico	Contrato o póliza, listado de cubiertos, factura y comprobante de pago.	Control Seguro Médico

Aplicación de la Fase 5. Consolidación, conciliación tributaria y seguimiento

La hoja de cálculo Resumen de Incentivos consolida únicamente los beneficios seleccionados. El total no corresponde exclusivamente a las nuevas contrataciones individuales, porque el seguro médico y la deducción por discapacidad se calculan en hojas de cálculo corporativas separadas, luego de incorporar EMP-107 en la deducción por mujeres y limitar a un solo sustituto el cálculo por discapacidad, las deducciones adicionales totales ascienden a USD 284.762,49.

Tabla 66

Resumen de deducciones adicionales y ahorro por incentivo

Incentivo	Seleccionados	Base acumulada	% adicional	Deducción adicional	Ahorro IR al 25 %
Seguro médico privado	Nómina total	USD 54.000,00	100 %	USD 54.000,00	USD 13.500,00
Contratación de mujeres	10	USD 164.830,80	100%-140% según permanencia	USD 204.179,04	USD 51.044,76
Jóvenes 18–28	1	USD 3.702,83	50 %	USD 1.851,42	USD 462,85
Jóvenes graduados/egresados	1	USD 3.029,88	75 %	USD 2.272,41	USD 568,10
Pensión alimenticia	1	USD 5.517,50	50 %	USD 2.758,75	USD 689,69
Sector agrícola	2	USD 7.032,12	75 %	USD 5.274,09	USD 1.318,52
Discapacidad y sustitutos	Cálculo corporativo	USD 3.680,63	150 %	USD 5.520,95	USD 1.380,24
Reinserción >1 año	1	USD 7.115,00	75 %	USD 5.336,25	USD 1.334,06
Privación sin sentencia	1	USD 7.139,17	50 %	USD 3.569,58	USD 892,40
TOTAL	—	—	—	USD 284.762,49	USD 71.190,62

Nota. El ahorro individual corresponde al 25 % de cada deducción adicional. La suma de los ahorros individuales coincide con el ahorro total del escenario.

Obtención del ahorro mediante la conciliación tributaria por categorías

Para evaluar el beneficio, la hoja de cálculo Conciliación Formulario 101 parte de un escenario sin deducciones adicionales y conserva en columnas separadas el valor correspondiente a seguro médico, mujeres, empleo juvenil, jóvenes graduados, pensión alimenticia, agricultura, discapacidad y sustitutos, reinserción y privación de libertad sin sentencia, la estructura de filas se adapta a la secuencia de la conciliación tributaria del Formulario 101, mientras que las columnas permiten visualizar primero el escenario sin incentivos, luego el efecto de cada categoría y finalmente la conciliación con beneficios y el ahorro obtenido con la tarifa general del 25 %.

Tabla 67

Desglose de las deducciones dentro de la conciliación tributaria – Parte I

Concepto	Sin beneficios	Seguro médico	Mujeres	Jóvenes	Jóvenes graduados	Pensión alimenticia
Deducción adicional	0,00	USD 54.000,00	USD 204.179,04	USD 1.851,42	USD 2.272,41	USD 2.758,75
Ahorro de IR asociado	0,00	USD 13.500,00	USD 51.044,76	USD 462,85	USD 568,10	USD 689,69

Tabla 68

Desglose de las deducciones dentro de la conciliación tributaria – Parte II

Concepto	Agricultura	Discapacidad / sustitutos	Reinserción	Sin sentencia	Total
Deducción adicional	USD 5.274,09	USD 5.520,95	USD 5.336,25	USD 3.569,58	USD 284.762,49
Ahorro de IR asociado	USD 1.318,52	USD 1.380,24	USD 1.334,06	USD 892,40	USD 71.190,62

Conciliación tributaria final

Para presentar el ejercicio con la estructura utilizada en el Formulario 101, la conciliación inicia con una utilidad del ejercicio de USD 425.000,00. En el bloque de cálculo de la base de participación a trabajadores se identifican USD 60.000,00 de ingresos por mediciones de activos biológicos al valor razonable menos costos de venta y USD 25.000,00 de pérdidas, costos y gastos relacionados, obteniéndose una base de cálculo de participación a trabajadores de USD 390.000,00, posteriormente se presentan las diferencias permanentes y temporarias que corresponden al escenario académico.

En la adaptación, los valores de las líneas que contienen los signos (+) o (-) se muestran como importes positivos, debido a que el propio concepto del Formulario 101 determina si el rubro suma o resta en la conciliación (SRI, 2024a), antes de las deducciones adicionales, la base imponible asciende a USD 411.500,00. Al incorporar USD 284.762,49 de deducciones adicionales, la base imponible disminuye a USD 126.737,51. Con la tarifa general del 25 %, el Impuesto a la Renta pasa de USD 102.875,00 a USD 31.684,38.

Tabla 69

Conciliación tributaria adaptada a la estructura del Formulario 101 – Parte I

Concepto	Sin beneficios	Con beneficios	Variación / ahorro
CONCILIACIÓN TRIBUTARIA			
801 - UTILIDAD DEL EJERCICIO	USD 425.000,00	USD 425.000,00	—
802 - PÉRDIDA DEL EJERCICIO	USD 0,00	USD 0,00	—
CÁLCULO DE BASE PARTICIPACIÓN A TRABAJADORES			
094 - Ingresos por mediciones de activos biológicos al valor razonable menos costos de venta – Generación	USD 60.000,00	USD 60.000,00	—
095 - Ingresos por mediciones de activos biológicos al valor razonable menos costos de venta – Reversión	USD 0,00	USD 0,00	—
096 - Pérdidas, costos y gastos por mediciones de activos biológicos al valor razonable menos costos de venta – Generación	USD 25.000,00	USD 25.000,00	—

Tabla 70

Conciliación tributaria adaptada a la estructura del Formulario 101 – Parte II

Concepto	Sin beneficios	Con beneficios	Variación / ahorro
097 - Pérdidas, costos y gastos por mediciones de activos biológicos al valor razonable menos costos de venta - Reversión	USD 0,00	USD 0,00	—
098 - Base de cálculo de participación a trabajadores	USD 390.000,00	USD 390.000,00	—
DIFERENCIAS PERMANENTES			
803 - (-) Participación a trabajadores	USD 63.750,00	USD 63.750,00	—
804 - (-) Dividendos exentos y efectos por método de participación (valor patrimonial proporcional)	USD 0,00	USD 0,00	—
805 - (-) Otras rentas exentas e ingresos no objeto de Impuesto a la Renta (no relacionadas a actividades con Impuesto a la Renta Único)	USD 60.000,00	USD 60.000,00	—
806 - (+) Gastos no deducibles locales	USD 55.000,00	USD 55.000,00	—
807 - (+) Gastos no deducibles del exterior	USD 15.000,00	USD 15.000,00	—
808 - (+) Gastos incurridos para generar ingresos exentos y gastos atribuidos a ingresos no objeto de Impuesto a la Renta	USD 25.000,00	USD 25.000,00	—
809 - (+) Participación trabajadores atribuible a ingresos exentos y no objeto de Impuesto a la Renta	USD 5.250,00	USD 5.250,00	—
810 - (+) Ajuste por precios de transferencia	USD 0,00	USD 0,00	—
(+) Costos y gastos incurridos para generar ingresos sujetos a Impuesto a la Renta Único	USD 0,00	USD 0,00	—
GENERACIÓN / REVERSIÓN DE DIFERENCIAS TEMPORARIAS (IMPUESTOS DIFERIDOS)			
(+) Generación de diferencias temporarias	USD 20.000,00	USD 20.000,00	—
(-) Reversión de diferencias temporarias	USD 10.000,00	USD 10.000,00	—
(-) Deducciones adicionales	USD 0,00	USD 284.762,49	USD 284.762,49
BASE IMPONIBLE	USD 411.500,00	USD 126.737,51	USD 284.762,49
Tarifa general de Impuesto a la Renta	25,00 %	25,00 %	—
IMPUESTO A LA RENTA CAUSADO	USD 102.875,00	USD 31.684,38	USD 71.190,62
AHORRO FISCAL	USD 0,00	USD 71.190,62	USD 71.190,62

$$\text{USD } 284.762,49 \times 25 \% = \text{USD } 71.190,62$$

El ahorro fiscal asciende a USD 71.190,62, equivalente al 69,20 % del Impuesto a la Renta que se habría causado sin beneficios. Además, representa aproximadamente el

1,19 % de las ventas y el 4,89 % del costo anual de nómina. La base imponible final permanece positiva, por lo que el escenario permite visualizar un beneficio material sin generar una pérdida tributaria artificial.

Evaluación de los indicadores KPI

Los KPI definidos en la propuesta se calculan al finalizar la validación. En esta etapa sí se presentan resultados numéricos, porque las hojas de cálculo ya han sido aplicadas al ejercicio completo. Los indicadores permiten comprobar que el incremento de nómina, la clasificación de contrataciones, el control de no acumulación, la cobertura del seguro, el cálculo de discapacidad y la conciliación tributaria se encuentren consistentes.

Tabla 71

Resultados de los indicadores de validación

Indicador	Resultado	Meta	Estado
Incremento neto de plazas	18 trabajadores	> 0	Cumple
Incremento de Base IESS mensual	USD 29.923,21	> 0	Cumple
Cuadre mensual de movimientos	100 %	100 %	Cumple
Clasificación de nuevas contrataciones	100 %	100 %	Cumple
Control de no acumulación	100 %	100 %	Cumple
Cobertura mensual de seguro médico	100 %	100 %	Cumple
Diferencia cálculo mensual discapacidad	USD 0,00	0	Cumple
Exactitud de la conciliación	USD 0,00	0	Cumple
Ahorro fiscal del escenario	USD 71.190,62	> 0	Cumple
Materialidad del ahorro fiscal	69,20 %	> 10 %	Cumple

Resultado de la validación

Como muestra la validación, las cinco fases de la propuesta pueden ejecutarse de manera secuencial, primero se parte de una nómina base de 100 trabajadores al cierre de 2025, se registran los movimientos ocurridos durante 2026 y se obtiene un saldo final de 118 trabajadores, lo que representa un incremento neto de 18 plazas de trabajo, lo cual las nuevas contrataciones se clasifican de acuerdo con sus condiciones personales y laborales; cuando existe más de una alternativa, se selecciona un solo incentivo compatible y las deducciones se calculan en las hojas de cálculo correspondientes.

La corrección del caso de discapacidad y trabajadores sustitutos resulta importante para mantener la coherencia de la validación. Aunque en la nómina existen tres personas con condición de sustituto, para el cálculo del beneficio se considera únicamente a EMP-073 como sustituto seleccionado. EMP-025 y EMP-107 permanecen identificados como sustitutos no seleccionados y no incrementan el número de sustitutos utilizados para la deducción. Además, EMP-107 se incorpora en la deducción por contratación de mujeres al cumplir seis meses consecutivos de permanencia durante 2026. Con estos ajustes, la deducción anual por discapacidad y trabajadores sustitutos asciende a USD 5.520,95 y el total de deducciones adicionales del escenario alcanza USD 284.762,49, por su parte la conciliación tributaria determina un Impuesto a la Renta de USD 102.875,00 en el escenario sin beneficios y de USD 31.684,38 después de aplicar las deducciones adicionales, por lo que el ahorro fiscal total del ejercicio académico asciende a USD 71.190,62 y el resultado demuestra que la metodología permite reconstruir el cálculo desde la información de nómina hasta el efecto tributario, manteniendo las hojas de cálculo y la documentación necesarias para sustentar cada etapa.

Tabla 72

Resumen final de la validación

Indicador	Resultado
Nómina base / nómina final	100 / 118 trabajadores
Incremento neto	18 plazas
Deducciones adicionales totales	USD 284.762,49
Base imponible sin incentivos	USD 411.500,00
Base imponible con incentivos	USD 126.737,51
Impuesto a la Renta sin incentivos	USD 102.875,00
Impuesto a la Renta con incentivos	USD 31.684,38
Ahorro fiscal	USD 71.190,62
Ahorro / IR sin incentivos	69,20 %
Sustitutos identificados / utilizados	3 / 1
Sustituto utilizado en el cálculo	EMP-073

Nota. La validación usa información simulada; en una aplicación real deberán verificarse la normativa, los documentos y los saldos tributarios.

Conclusiones

El estudio permitió analizar la aplicación de incentivos tributarios relacionados con la generación de empleo en empresas grandes del sector florícola de la provincia de Cotopaxi, a partir de la revisión normativa, el sustento teórico, los criterios de expertos contables y tributarios y el desarrollo de una propuesta metodológica, los resultados muestran que el aprovechamiento de estos beneficios no depende únicamente de conocer el porcentaje de deducción, sino también de identificar correctamente a los trabajadores elegibles, conservar la documentación de respaldo y cuantificar el efecto de las deducciones dentro de la conciliación tributaria.

- La revisión normativa permitió identificar que los incentivos tributarios relacionados con la contratación presentan condiciones diferentes según el grupo beneficiario y la naturaleza del beneficio.

En la investigación se analizaron la contratación de mujeres, empleo juvenil, jóvenes egresados o graduados de instituciones elegibles, personas obligadas al pago de pensiones alimenticias, incremento neto de plazas en el sector agrícola, reinserción laboral, personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada, personas con discapacidad y trabajadores sustitutos, además del beneficio complementario por seguro médico privado o medicina prepagada, además la sola pertenencia a una categoría no genera automáticamente la deducción, debido a que deben verificarse requisitos como permanencia, base remunerativa aportada al IESS, incremento neto cuando corresponda, documentación habilitante y restricciones de acumulación.

- La Teoría Neoclásica de la Inversión y la Teoría de la Incidencia Fiscal permitieron explicar la relación entre los incentivos tributarios y la propuesta metodológica. Desde la primera perspectiva, una deducción adicional puede modificar la relación entre los costos asociados a la contratación y el beneficio esperado por la empresa al reducir su carga tributaria, desde la incidencia fiscal, el análisis permite comprender el efecto económico de la reducción de la base imponible y del Impuesto a la Renta, sin embargo, la investigación no concluye que el incentivo genere automáticamente nuevas inversiones o empleo, ya que también intervienen factores operativos, económicos y de mercado.

- Los resultados de las entrevistas mostraron que las principales dificultades no se concentran únicamente en conocer la normativa, sino en aplicarla correctamente, entre los aspectos señalados se encuentran la necesidad de comparar la nómina con el periodo base, diferenciar nuevas plazas de reemplazos, verificar el incremento neto, conservar documentación suficiente y decidir qué incentivo resulta aplicable cuando un trabajador cumple más de una condición. Los expertos también destacaron la importancia de mantener contratos, avisos de entrada, roles de pago, planillas del IESS y documentos habilitantes que permitan demostrar la procedencia de cada deducción.
- La investigación evidenció que la coordinación entre Talento Humano, Contabilidad y Gestión Tributaria constituye un elemento esencial para la aplicación de los incentivos. Talento Humano administra la información relacionada con ingresos, salidas y condiciones de los trabajadores; Contabilidad dispone de los roles de pago, bases aportadas al IESS y demás valores laborales; y Gestión Tributaria verifica la elegibilidad, las restricciones y la incorporación de las deducciones en la conciliación tributaria, la trazabilidad entre estas áreas permite relacionar al trabajador con los meses remunerados, la base de cálculo, el incentivo seleccionado, los documentos de respaldo y el valor finalmente utilizado para determinar el Impuesto a la Renta.
- La propuesta metodológica permitió organizar de forma práctica los elementos normativos y los hallazgos de la investigación mediante cinco fases: diagnóstico y conformación de la línea base, la identificación y clasificación de nuevas contrataciones, el cálculo del incremento neto y determinación de la base deducible, también el sustento documental y aplicación de las hojas de cálculo y consolidación, conciliación tributaria y seguimiento, así la propuesta no se limita a una hoja de cálculo, sino que establece qué información, controles y evidencias deben mantenerse para determinar si un beneficio puede utilizarse antes de incorporarlo en la declaración del Impuesto a la Renta.
- La validación es importante ya que permite diferenciar las nuevas contrataciones del incremento real de la nómina., por ejemplo en el escenario académico inició con 100 trabajadores al cierre de 2025, incorporó 18 nuevas contrataciones

durante 2026 y no registró salidas, por lo que finalizó con 118 trabajadores y un incremento neto de 18 plazas, además, la Base IESS mensual aumentó de USD 70.998,33 a USD 100.921,55, lo que representa una variación positiva para la empresa de USD 29.923,21.

- La aplicación de diferentes casos permitió comprobar que una misma persona puede presentar más de una condición para aplicar estos incentivos, pero esto no significa que todas las deducciones puedan aplicarse a la vez sobre la misma base, entonces en estos casos se identifican las alternativas y se selecciona el incentivo procedente, evitando duplicidades.

En el escenario, EMP-107 mantiene una condición potencial de trabajadora sustituta, pero no se utiliza para la deducción por sustitución y se incorpora en la deducción por contratación de mujeres, para el cálculo de discapacidad y trabajadores sustitutos se utiliza únicamente a EMP-073 como sustituto seleccionado, esta clasificación permite mantener la trazabilidad y no acumular beneficios.

- Finalmente, la validación permitió medir el efecto tributario de la propuesta, se evidencio que el escenario acumuló deducciones adicionales por USD 284.762,49, reduciendo la base imponible de USD 411.500,00 a USD 126.737,51 y con la tarifa general del 25 %, el Impuesto a la Renta disminuyó de USD 102.875,00 a USD 31.684,38, generando un ahorro fiscal de USD 71.190,62, equivalente al 69,20 % del impuesto determinado en el escenario sin beneficios.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos obtenidos durante este proceso de la investigación, se presentan recomendaciones dirigidas a las empresas del sector florícola, también a los profesionales responsables de los procesos laborales, contables y tributarios, y a futuras investigaciones, estas recomendaciones buscan fortalecer la aplicación práctica de los incentivos y ampliar aspectos que pueden desarrollarse en estudios posteriores.

- Se recomienda a las empresas grandes del sector florícola revisar periódicamente los movimientos de personal de manera coordinada entre Talento Humano, Contabilidad y Gestión Tributaria, con el propósito de identificar posibles incentivos durante el ejercicio y no únicamente al momento de preparar la declaración del Impuesto a la Renta, esta revisión permitiría verificar oportunamente ingresos, salidas, permanencia y documentación de los trabajadores, así como determinar el incremento neto de plazas de trabajo y reducir diferencias al cierre del periodo fiscal.
- Se recomienda mantener un expediente individual para cada trabajador que sea apto para aplicar el beneficio, que incluya información necesaria tales como contratos, avisos de entrada, roles de pago, planillas del IESS y los documentos que acrediten la condición relacionada con el incentivo, este expediente debe vincularse con la matriz de elegibilidad y con las hojas de cálculo utilizadas para determinar la deducción, de esta forma una organización adecuada de los respaldos facilitará la trazabilidad entre la contratación y el beneficio aplicado ante una revisión interna, auditoría o requerimiento de la Administración Tributaria.
- Se recomienda que el área responsable de Gestión Tributaria actualice la matriz normativa antes de cada ejercicio fiscal, así esta actualización resulta necesaria debido a que las condiciones tributarias pueden modificarse mediante reformas legales, reglamentarias o resoluciones emitidas por el SRI. entonces los parámetros utilizados en un periodo no deberían trasladarse automáticamente a ejercicios posteriores sin antes haber hecho una revisión.
- Se recomienda que las empresas que decidan implementar la metodología realicen inicialmente una aplicación piloto utilizando información de su propia

nómina. Este ejercicio permitirá ajustar el número de trabajadores, los movimientos de personal, la estructura de responsabilidades y los documentos de respaldo a las características reales de la organización. El escenario académico de 100 a 118 trabajadores fue diseñado únicamente para demostrar el procedimiento; en una empresa grande, el volumen de información puede ser considerablemente mayor y requerir controles adicionales.

- Se recomienda evaluar la incorporación de controles de elegibilidad dentro de los sistemas de nómina o de las herramientas contables utilizadas por la empresa, de forma que puedan identificarse nuevas contrataciones, condiciones potenciales, documentos pendientes y beneficios seleccionados durante el periodo, la automatización no sustituye el criterio del profesional contable o tributario, pero puede reducir la dependencia de controles exclusivamente manuales, también permite mejorar la comunicación entre áreas y de esta manera facilitar la trazabilidad en organizaciones con un mayor número de trabajadores.
- Se recomienda que futuras investigaciones complementen el enfoque cualitativo con otras herramientas, como las encuestas, también se podría realizar observación directa de procesos internos y revisión de expedientes, pero debido a las restricciones de confidencialidad, en esta investigación no fue posible verificar directamente todos los procedimientos internos descritos por los profesionales entrevistados. El uso de diferentes fuentes de evidencia permitiría contrastar los criterios de los expertos con la práctica real de las empresas y fortalecer los resultados obtenidos.
- Se recomienda aplicar la metodología en un mayor número de empresas del sector florícola y posteriormente extender el análisis a otras provincias o actividades productivas. La comparación entre organizaciones permitiría identificar qué componentes de la propuesta pueden mantenerse y cuáles deben adaptarse de acuerdo con el tamaño de la nómina, el proceso productivo o la estructura administrativa. Asimismo, futuros estudios podrían analizar varios ejercicios fiscales para observar si el ahorro derivado de estos incentivos se relaciona posteriormente con decisiones de empleo, inversión o expansión.

- Se recomienda que el SRI y las demás entidades gubernamentales vinculadas con la política tributaria y laboral fortalezcan la difusión y comunicación de los incentivos tributarios relacionados con la generación e incremento de plazas de trabajo. Esta difusión podría realizarse mediante guías prácticas, capacitaciones, material informativo actualizado y ejemplos de aplicación que expliquen de manera clara los porcentajes de deducción, requisitos, documentación de respaldo y procedimientos necesarios para acceder a cada beneficio.
- La existencia de estos incentivos no garantiza por sí sola su utilización por parte de las empresas, ya que su aprovechamiento también depende del conocimiento que tengan los contribuyentes y los profesionales responsables de su aplicación. Por esta razón, una mayor comunicación por parte del SRI podría contribuir a disminuir errores de interpretación, reducir la subutilización de beneficios legalmente disponibles y facilitar que las empresas incorporen estos incentivos dentro de su planificación tributaria de manera adecuada y sustentada.

Referencias

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Editorial Episteme.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N.º 449. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/leyes-y-reglamentos>
- AVL Abogados. (2024, 17 de diciembre). *Normativa para aplicación de las deducciones adicionales por beneficios tributarios, por generación de incremento neto de trabajo y la contratación de mujeres*. <https://avl.com.ec/normativa-para-aplicacion-de-las-deducciones-adicionales-por-beneficios-tributarios-por-generacion-de-incremento-neto-de-trabajo-y-la-contratacion-de-mujeres/>
- Banco Central del Ecuador. (2025, 15 de abril). La economía ecuatoriana reportó una contracción anual de 2,0 % en 2024. <https://www.bce.fin.ec/la-economia-ecuatoriana-reporto-una-contraccion-anual-de-20-en-2024/>
- Banco Central del Ecuador. (2026a). Boletín analítico de resultados de la balanza de pagos: cuarto trimestre de 2025. https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorExterno/BalanzaPagos/informes/ResultBP_042025.pdf
- Banco Central del Ecuador. (2026b). Informe de la evolución de la economía ecuatoriana 2025 y perspectivas 2026. https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Administracion/EvolEconEcu_2025pers2026.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023, 2 de junio). *Ley de Economía Violeta en Ecuador: Un instrumento para promover más y mejores oportunidades laborales para las mujeres*. <https://www.iadb.org/es/blog/genero-y-diversidad/ley-de-economia-violeta-en-ecuador-un-instrumento-para-promover-mas-y-mejores-oportunidades>
- Banco Mundial. (2025, 7 de marzo). *La fuerza laboral femenina: Un pilar para el desarrollo económico de la región*. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2025/03/07/la-fuerza-laboral-femenina-un-pilar-para-el-desarrollo-econ-mico-de-la-region>

- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.ª ed.). Pearson Educación.
- Betancourt Espinoza, A., Tuz Gia, S. N., & Salcedo Muñoz, V. E. (2025). Sector florícola: Contribución al desarrollo socioeconómico del Ecuador, 2015–2024. *GADE: Revista Científica*, 5(1), 755–778. doi:<https://doi.org/10.63549/rg.v5i1.653>
- Bossavie, L., & Pela, K. (2022, 10 de agosto). What we're reading about labor costs, employment incentives and the broader jobs agenda. World Bank. <https://blogs.worldbank.org/en/jobs/what-were-reading-about-labor-costs-employment-incentives-and-broader-jobs-agenda>
- Caiumi, A. (2011). The evaluation of the effectiveness of tax expenditures: A novel approach. An application to the regional tax incentives for business investments in Italy (OECD Taxation Working Papers No. 5). OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/5kg3h0trjmr8-en>
- Camino-Mogro, S. (2023). Tax incentives, private investment and employment: Evidence from an Ecuadorian reform. *Journal of International Development*, 35(7), 2129–2156. doi:<https://doi.org/10.1002/jid.3766>
- Clark, W. S., & Skrok, E. (2019). The use of corporate tax incentives: A guidance note and experience from Poland, Hungary and Latvia. World Bank Group. <https://documents.worldbank.org/curated/en/180801564468287868/pdf/The-Use-of-Corporate-Tax-Incentives-A-Guidance-Note-and-Experience-from-Poland-Hungary-and-Latvia.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2024: Trampa de bajo crecimiento, cambio climático y dinámica del empleo. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/80595-estudio-economico-america-latina-caribe-2024-trampa-crecimiento-cambio-climatico>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Oxfam Internacional. (2019). *Los incentivos fiscales a las empresas en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44787-incentivos-fiscales-empresas-america-latina-caribe>

- Congreso Nacional del Ecuador. (2004). *Ley de Régimen Tributario Interno*. Registro Oficial Suplemento N.º 463. https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/1c04850c-093e-44bf-ba98-e9bc8baae57e/Ley_Regimen_Tributario_Interno_20_jun_2023.pdf
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento N.º 167.
- Corporación Financiera Nacional B. P. (2023). *Ficha sectorial: Cultivo de flores, incluida la producción de flores cortadas*. <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2023/fichas-sectoriales-3-trimestre/Ficha-Sectorial-Flores.pdf>
- Corporación Financiera Nacional B. P. (2025). *Coyuntura macroeconómica y riesgo sectorial de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*. <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/2025/11/Informe-coyuntura-macroeconomica-y-riesgo-sectorial-de-la-agricultura-ganaderia-silvicultura-y-pesca.pdf>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36. https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9416/0463/3548/Vol_6._Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- EY Ecuador. (2024, 18 de diciembre). *Aplicación de las deducciones adicionales por generación de empleo* [Tax alert]. https://www.ey.com/es_ec/technical/tax/tax-alerts-ecuador/aplicacion-deducciones-adicionales-por-generacion-de-empleo
- Fondo Monetario Internacional. (2019). *Tax expenditure reporting and its use in fiscal management: A guide for developing economies* (IMF How-To Note No. 19/02). <https://www.imf.org/-/media/files/publications/howtonotes/htnea2019002.pdf>
- Fondo Monetario Internacional, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Naciones Unidas, & Banco Mundial. (2015). Options for low income countries' effective and efficient use of tax incentives for investment: A report to the G-20 Development Working Group. <https://www.imf.org/external/np/exr/consult/2015/taxincentives/>

- Fullerton, D., & Metcalf, G. E. (2002). Tax incidence. En A. J. Auerbach & M. Feldstein (Eds.), *Handbook of public economics* (Vol. 4, pp. 1787–1872). Elsevier. doi:[https://doi.org/10.1016/S1573-4420\(02\)80005-2](https://doi.org/10.1016/S1573-4420(02)80005-2)
- Hall, R. E., & Jorgenson, D. W. (1967). Tax policy and investment behavior. *The American Economic Review*, 57(3), 391–414. <https://web.stanford.edu/~rehall/Tax-Policy-AER-June-1967.pdf>
- Harberger, A. C. (1962). The incidence of the corporation income tax. *Journal of Political Economy*, 70(3), 215–240. doi:<https://doi.org/10.1086/258636>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025a). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Boletín técnico anual, enero-diciembre 2024. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2024.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025b). Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS): diciembre 2024. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Estadistica_empleo_seguridad_social/2024/Diciembre/12_2024_REESS_Presentacion_Resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025c). Registro Estadístico de Empresas 2024. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2024/Semestre_II/Boletin_REEM_2024.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026a). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: Boletín técnico anual, enero-diciembre 2025* (Boletín Técnico N.º 03-2026-ENEMDU). https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2025/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2025.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026b). Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS): diciembre 2025. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

inec/Estadisticas_Economicas/Estadistica_empleo_seguridad_social/2025/diciembre/12_2025_REESS_Presentacion_Resultados.pdf

- Jorgenson, D. W. (1963). Capital theory and investment behavior. *The American Economic Review*, 53(2), 247–259. <https://www.aeaweb.org/aer/top20/53.2.247-259.pdf>
- Kotlikoff, L. J., & Summers, L. H. (1987). Tax incidence. En A. J. Auerbach & M. Feldstein (Eds.), *Handbook of public economics* (Vol. 2, pp. 1043–1092). Elsevier. doi:[https://doi.org/10.1016/S1573-4420\(87\)80011-3](https://doi.org/10.1016/S1573-4420(87)80011-3)
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morata.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Suplemento del Registro Oficial N.º 796, 25 de septiembre de 2012.
- Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo. (2023). Suplemento del Registro Oficial N.º 461, 20 de diciembre de 2023. <https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/bc4b9983-05f1-4a7a-a7c6-8a7cb2ec5572/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DE%20EFICIENCIA%20ECON%C3%93MICA%20Y%20GENERACI%C3%93N%20DE%20EMPLEO.pdf>
- Ley Orgánica para el Fomento Productivo, Atracción de Inversiones, Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal. (2018). Suplemento del Registro Oficial N.º 309, 21 de agosto de 2018. <https://www.sri.gob.ec/ley-organica-fomento-productivo>
- Malhotra, N. K. (2016). *Investigación de mercados: Conceptos esenciales*. Pearson Educación.
- Manterola, C., & Otzen, T. (2014). Estudios observacionales: Los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica. *International Journal of Morphology*, 32(2), 634–645. doi:<https://doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613–619. doi:<https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Milanez, A. (2017). *Legal tax liability, legal remittance responsibility and tax incidence: Three dimensions of business taxation* (OECD Taxation Working Papers No. 32). OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/e7ced3ea-en>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.^a ed.). Ediciones de la U.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Taxation in agriculture*. OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/073bdf99-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). *OECD Investment Tax Incentives Database 2024 update: Corporate income tax incentives in emerging and developing economies*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/03/oecd-investment-tax-incentives-database-2024-update_f3a3a175/b0de19dc-en.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1964). *Convenio sobre la política del empleo, 1964* (núm. 122). <https://www.ilo.org/es/resource/c122-convenio-sobre-la-politica-del-empleo-1964>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en América Latina: Experiencias, avances y desafíos*. <https://www.ilo.org/publications/pol%C3%ADticas-para-la-formalizaci%C3%B3n-de-las-micro-y-peque%C3%B1as-empresas-en-am%C3%A9rica>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024a). *Estrategia de formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030*. <https://www.ilo.org/es/publications/estrategia-de-formalizacion-para-america-latina-y-el-caribe-2024-2030>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024b). *Global employment trends for youth 2024: Decent work, brighter futures*. doi:<https://doi.org/10.54394/ZUUI5430>

- Organización Mundial de la Salud. (2023, 7 de marzo). *Discapacidad*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial de la Salud, & Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2009). Taxation of SMEs: Key issues and policy considerations (OECD Tax Policy Studies No. 18). OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264024748-en>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). Improving transparency of incentives for investment facilitation (OECD Business and Finance Policy Papers No. 35). OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/ab40a2f1-en>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. doi:<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa: Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455–459. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1162>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2010). Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (Decreto Ejecutivo N.º 374; última reforma 18 de noviembre de 2025). https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/ee775a90-0ba9-48fe-85cb-9a52673c4c61/REGLAMENTO_PARA_APLICACION_LEY_DE_REGIMEN_TRIBUTARIO_INTERNO_LRTI.pdf
- Redonda, A., von Haldenwang, C., & Berg, S. (2023). *Evaluación de gastos tributarios: Marcos conceptuales y experiencias internacionales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68666-evaluacion-gastos-tributarios-marcos-conceptuales-experiencias-internacionales>
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Eficiencia Económica y Generación de Empleo. (2024). Decreto Ejecutivo N.º 157. Tercer Suplemento del Registro Oficial N.º

- 496, 9 de febrero de 2024. https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/d25ac79b-1a9c-455c-a3dc-7f1687d36343/RGLEEGE_ultima_actualizacion_14032024.pdf
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Rogers-Glabush, J. (Ed.). (2015). *IBFD International Tax Glossary* (7th ed.). IBFD. <https://www.ibfd.org/shop/book/ibfd-international-tax-glossary-7th-edition>
- Servicio de Rentas Internas. (2017). Resolución Nro. NAC-DGERCGC17-00000451: Normas para la liquidación de la deducción adicional por pago de remuneraciones y beneficios sociales a personas con discapacidad, sustitutos o trabajadores con dependientes con discapacidad. Suplemento del Registro Oficial N.º 65, 25 de agosto de 2017. <https://www.registroficial.gob.ec/suplemento-al-registro-oficial-no-65-9/>
- Servicio de Rentas Internas. (2021). Extractos de las absoluciones de consultas firmadas por el director general del Servicio de Rentas Internas, enero-diciembre 2021. <https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/240015d5-7c72-4ef5-8b75-20464168ee28/Extractos%2520consultas%2520enero%2520-%2520diciembre%25202021.pdf>
- Servicio de Rentas Internas. (2024a). Formulario 101: Instructivo para la declaración del Impuesto a la Renta de sociedades. <https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar/f3932589-7946-4dde-9bed-1e9840c2732f/Instructivo%2BFormulario%2B101.pdf>
- Servicio de Rentas Internas. (2024b). Resolución Nro. NAC-DGERCGC24-00000040: Normas para la aplicación de las deducciones adicionales por beneficios tributarios previstos en los numerales 9.1, 9.2 y 9.3 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno. Quinto Suplemento del Registro Oficial N.º 704. <https://www.sri.gob.ec/o/sri-portlet-biblioteca-alfresco-internet/descargar?id=9548d5e5-4a52-43c1-a383-b8f4d0197ef8&nombre=NAC-DGERCGC24-00000040.pdf>

- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2026, 13 de mayo). La SCVS difunde informe actualizado del Ranking Empresarial 2025. <https://www.supercias.gob.ec/portalscv/Noticias/Noticias.php?seccion=noticia-130520261>
- United Nations Office on Drugs and Crime. (2018). *Introductory handbook on the prevention of recidivism and the social reintegration of offenders*. United Nations. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/18-02303_ebook.pdf
- Vaca Cachimuela, S. E. (2022). *Planificación tributaria y aprovechamiento de beneficios tributarios para la disminución de la carga fiscal de la empresa Jassatelecom Cía. Ltda. periodo 2020-2021* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/29271>
- Valdivieso Sarango, E. L. (2024). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la figura de trabajadores sustitutos: Un enfoque en la conducta empresarial responsable* [Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital de la Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/fc05aaba-c80a-4555-9b24-00c189631252>

Apéndices

Apéndice A. Carta de validación del instrumento

Guayaquil, 13 de julio del 2026

CARTA DE VALIDACIÓN A QUIEN INTERESE

Yo, Ec. Mercedes Baño Hifóng, PhD, en calidad de experta he revisado las preguntas de las entrevistas a profundidad dirigidas a los contadores o cargos superiores del área contable financiera de las *empresas, con experiencia en elaboración de información financiera, conciliación tributaria, determinación del Impuesto a la Renta y aplicación de beneficios fiscales, y así como expertos tributarios, incluidos consultores, asesores o especialistas con conocimientos en normativa tributaria ecuatoriana, deducciones adicionales, planificación tributaria y cumplimiento ante la administración tributaria*, que fue diseñado por la estudiante de Grado de la Carrera de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, Doménica Katiúska León Martínez, cuyo tema de investigación *Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi*, la cual corroboro que las mismas tienen validez para ser aplicadas al grupo objetivo establecido, llegando a la conclusión que las preguntas estipuladas por la estudiante que sustentará la tesis son: Pertinentes, claras y coherentes.

Atentamente

MARÍA
MERCEDES
BAÑO HIFONG

Firmado
digitalmente por
MARÍA MERCEDES
BAÑO HIFONG

Ec. Mercedes Baño Hifóng, PhD

Coordinadora Funcional Vicerrectorado de Investigación y Posgrado UCSG

Apéndice B. Carta de validación del instrumento

Guayaquil, 13 de julio del 2026

CARTA DE VALIDACIÓN A QUIEN INTERESE

Yo, CPA. Pedro José Samaniego Pincay, en calidad de experto he revisado las preguntas de las entrevistas a profundidad dirigidas a los contadores o cargos superiores del área contable financiera de las empresas, *con experiencia en elaboración de información financiera, conciliación tributaria, determinación del Impuesto a la Renta y aplicación de beneficios fiscales, y así como expertos tributarios, incluidos consultores, asesores o especialistas con conocimientos en normativa tributaria ecuatoriana, deducciones adicionales, planificación tributaria y cumplimiento ante la administración tributaria*, que fue diseñado por la estudiante de Grado de la Carrera de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, Doménica Katuska León Martínez, cuyo tema de investigación *Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi*, la cual corroboro que las mismas tienen validez para ser aplicadas al grupo objetivo establecido, llegando a la conclusión que las preguntas estipuladas por la estudiante que sustentará la tesis son: Pertinentes, claras y coherentes.

Atentamente



CPA. Pedro José Samaniego Pincay
Tutor de Trabajo de Integración

Apéndice C. Matriz de evaluación y validación del instrumento

Parte A: Experto Contable

MATRIZ DE EVALUACIÓN				
Título:	Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi			
OBJETIVO	PREGUNTAS	SI	NO	Observaciones y/o Instrumentos
Objetivo: Diagnosticar el nivel de conocimiento y cómo aplican los profesionales contables y tributarios los incentivos fiscales relacionados con la contratación de personal.	1. Conforme a su experiencia profesional, ¿qué aspectos de índole laboral debería documentar una empresa previa a la contratación de personal que sea seleccionada con fines de la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo?	X		
	2. Desde el punto de vista contable, ¿qué nivel de información deberá adjuntar en los asientos de diario contables para proceder a la contabilización del incentivo de incremento neto de empleo?	X		
	3. ¿Qué documentación considera indispensable mostrar y preservar ante eventuales inspecciones contables o procesos de determinación tributaria efectuados por el Servicio de Rentas Internas, con la finalidad de validar la deducción adicional aplicada por la compañía?	X		
	4. Conforme a su experiencia, ¿cuáles han sido los errores más comunes o frecuentes que podrían cometer las empresas al calcular, registrar o sustentar incentivos tributarios relacionados con contratación laboral?	X		
	5. ¿Qué controles o procedimientos de control recomendaría adoptar en una empresa para que pueda aplicar correctamente estos incentivos tributarios?	X		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres:	Ec. Mercedes Baño Hifong, PhD
1.2 Cargo e institución donde labora:	Coordinadora Funcional Vicerrectorado de Investigación y Posgrado UCSG
1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Entrevista - Estudio Cualitativo
1.4 Autor del instrumento:	León Martínez, Doménica Katuska

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													X
2. OBJETIVIDAD	Está formulado de manera objetiva y acorde con principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Considera normativa e información actualizada, acorde con las necesidades reales de la investigación.													X
4. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las categorías de análisis de la investigación.													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia con los objetivos, preguntas de investigación y categorías del estudio.													X
6. METODOLOGÍA	Responde al enfoque cualitativo, al diseño de la investigación y a la técnica de entrevista semiestructurada.													X
7. PERTINENCIA	El instrumento guarda relación con los componentes de la investigación y permite obtener información útil para el objeto de estudio.													X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Nota: Marque con una X la opción correspondiente. En los aspectos de validación, seleccione una sola puntuación por criterio.

MARÍA MERCEDES
BAÑO HIFONG

Firmado digitalmente
por MARÍA MERCEDES
BAÑO HIFONG

FIRMA DEL EXPERTO

Apéndice D. Matriz de evaluación y validación del instrumento

Parte A: Experto Tributario

MATRIZ DE EVALUACIÓN				
Título:	Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi			
OBJETIVO	PREGUNTAS	SI	NO	Observaciones y/o Instrumentos
Objetivo: Diagnosticar el nivel de conocimiento y cómo aplican los profesionales contables y tributarios los incentivos fiscales relacionados con la contratación de personal.	1. Desde su experiencia tributaria, ¿qué requisitos normativos considera fundamentales e importantes cumplir para que una empresa pueda aplicar correctamente incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo?	X		
	2. Desde su experiencia tributaria, ¿en qué se han beneficiado las empresas que han aplicado incentivos fiscales relacionados con la contratación de personal?	X		
	3. ¿Qué criterios debería considerar una empresa para aplicar simultáneamente varios tipos de deducciones tributarias por incremento de empleo, como contratación de mujeres, empleo juvenil, personas con discapacidad, sustitutos o personas provenientes de reinserción laboral?	X		
	4. ¿Cuáles son los principales riesgos fiscales que podría enfrentar una empresa si aplica deducciones adicionales que no cumplen adecuadamente las condiciones y requisitos establecidos en la normativa tributaria?	X		
	5. ¿Cómo debería estructurarse una metodología que permita identificar, calcular y sustentar correctamente los incentivos tributarios por generación de empleo y reducir errores, contingencias y observaciones del Servicio de Rentas Internas?	X		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres:	Ec. Mercedes Baño Hifong, PhD
1.2 Cargo e institución donde labora:	Coordinadora Funcional Vicerrectorado de Investigación y Posgrado UCSG
1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Entrevista - Estudio Cualitativo
1.4 Autor del instrumento:	León Martínez, Doménica Katiuska

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													X
2. OBJETIVIDAD	Está formulado de manera objetiva y acorde con principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Considera normativa e información actualizada, acorde con las necesidades reales de la investigación.													X
4. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las categorías de análisis de la investigación.													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia con los objetivos, preguntas de investigación y categorías del estudio.													X
6. METODOLOGÍA	Responde al enfoque cualitativo, al diseño de la investigación y a la técnica de entrevista semiestructurada.													X
7. PERTINENCIA	El instrumento guarda relación con los componentes de la investigación y permite obtener información útil para el objeto de estudio.													X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Nota: Marque con una X la opción correspondiente. En los aspectos de validación, seleccione una sola puntuación por criterio.

MARÍA MERCEDES
BAÑO HIFONG

Firmado digitalmente
por MARÍA MERCEDES
BAÑO HIFONG

FIRMA DEL EXPERTO



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **León Martínez, Doménica Katiuska** con C.C: # 0958379448 autora del trabajo de titulación: **Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Contabilidad y Auditoría**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de septiembre del 2026

f. _____

Nombre: León Martínez, Doménica Katiuska

C.C: 0958379448

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Propuesta metodológica para aplicar incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes florícolas de la provincia de Cotopaxi		
AUTOR(ES)	León Martínez, Doménica Katuska		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MSc.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de septiembre del 2026	NO. DE PÁGINAS:	156
ÁREAS TEMÁTICAS:	Tributación; Contabilidad; Planificación tributaria; Empleo formal		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Incentivos tributarios; incremento neto de plazas de trabajo; deducción adicional; Impuesto a la Renta; sector florícola; planificación tributaria		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La presente investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta metodológica para la aplicación de incentivos tributarios por incremento de plazas de trabajo en empresas grandes del sector florícola de la provincia de Cotopaxi. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con diseño observacional, prospectivo y transversal, mediante entrevistas semiestructuradas a expertos contables y tributarios, revisión normativa y análisis de información empresarial. Los resultados permitieron identificar dificultades relacionadas con la interpretación de los requisitos legales, la determinación del incremento neto de plazas de trabajo, el control documental y la correcta aplicación de las deducciones adicionales. Con base en estos hallazgos, se diseñó una propuesta metodológica que integra la identificación de trabajadores, el cálculo de los beneficios, el sustento documental y su incorporación en la conciliación tributaria. La validación mediante un caso académico evidenció que su correcta aplicación puede generar un ahorro en el Impuesto a la Renta y fortalecer la planificación tributaria empresarial.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 9 8747 4427	E-mail: domenica.leon@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	Teléfono: +593-4- 3804600 ext.1635		
	E-mail: lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			