



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERIA EN FINANZAS Y ADUDITORÍA

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERO EN FINANZAS, AUDITORÍA Y CONTADOR PÚBLICO**

**TEMA: ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON
CAPACIDADES DIFERENTES EN LA GESTIÓN TRIBUTARIA Y
FINANCIERA EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL
SEGMENTO 1 DEL ECUADOR EN EL AÑO 2018.**

AUTORES: ALMEIDA LEÓN, SOFÍA MAGDALENA

SALAZAR SALAZAR, PAUL FERNANDO

DIRECTOR: ING. TAMAYO HERRERA, ARACELY DEL PILAR

SANGOLQUÍ, 2019



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, *“ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES EN LA GESTIÓN TRIBUTARIA Y FINANCIERA EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DEL ECUADOR EN EL AÑO 2018”* fue realizado por: *Almeida León, Sofía Magdalena & Salazar Salazar, Paul Fernando* el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 26 de noviembre de 2019.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Aracely del Pilar Tamayo Herrera', is written over a horizontal dotted line.

Ing. Tamayo Herrera, Aracely del Pilar, PhD.

C. C. 1714478094



ESPE
 UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
 INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL
 COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, *Almeida León, Sofía Magdalena & Salazar Salazar, Paul Fernando*, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: *“Análisis de la contratación de personal con capacidades diferentes en la gestión tributaria y financiera en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 en el año 2018”* es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí, 26 de noviembre de 2019

.....
Almeida León, Sofía Magdalena

C.C. 0401558523.

.....
Salazar Salazar, Paul Fernando

C.C. 1719358259.



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

AUTORIZACIÓN

Nosotros, *Almeida León, Sofía Magdalena & Salazar Salazar, Paul Fernando* autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: *“Análisis de la contratación de personal con capacidades diferentes en la gestión tributaria y financiera en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 en el año 2018”* en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 17 de diciembre de 2019

Almeida León, Sofía Magdalena

C.C. 0401558523.

Salazar Salazar, Paul Fernando

C.C. 1719358259.

DEDICATORIA

Este logro académico se lo dedico:

A mi papá Orlandito Almeida que con su inigualable cariño recortó la distancia, confió en mí y me apoyó incondicionalmente en este largo camino.

A mi mamá Lucy León, por cada mensaje de aliento en las mañanas, convertirse en mi soporte y estar siempre conmigo a través de videollamadas.

A mi querida madrina Adelita, que ha sido como una segunda madre para mí y nunca permitió que me sintiera sola.

A mi hermano Juanito, que con su trabajo y dedicación me ha enseñado a superar los obstáculos y alcanzar mis objetivos.

Y a mi tía Bachita, que desde el cielo festeja conmigo.

Sofía Magdalena Almeida León

DEDICATORIA

Este logro alcanzado se lo dedico a toda mi familia, especialmente a mis padres Yolanda y Luis, a mis hermanas Karina y Andrea, y a mi abuelita Teresita quienes supieron guiarme y darme su apoyo incondicional cuando más los necesitaba, y gracias a ellos soy quien soy ahora.

Quiero dedicar también a mis dos ángeles Bianca y Anita que sé que están muy cerca de mí y no dejan que nada me pase.

Paul Fernando Salazar Salazar

AGRADECIMIENTO

A Dios por concederme el maravilloso don de la vida, darme a los mejores papás del mundo y bendecir mi camino.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE” donde viví momentos inolvidables y de manera especial a todos los maestros que impartieron sus enseñanzas y sobrepasaron las aulas con sus consejos.

A mi tutora, Ing. Aracely del Pilar Tamayo por guiar responsablemente la investigación, aportando sus conocimientos y tiempo.

A mi compañero Paul Salazar que me abrió las puertas de su casa y me brindó amistad desinteresada

A todos mis amigos una inmensa gratitud por su apoyo, especialmente a ti Gatito por escucharme pacientemente y hacerme sonreír en los momentos tristes.

Sofía Magdalena Almeida León

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, a la Virgen y a San Judas Tadeo por permitirme culminar este objetivo de vida.

A mi familia que supieron sacarme sonrisas y apoyarme en mis decisiones.

A la ingeniera Aracely Pilar que con su apoyo, conocimiento y tiempo brindado se desarrolló la presente investigación.

A todos los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE por los conocimientos y enseñanzas impartidas.

Un agradecimiento muy especial a mi compañera Sofía Almeida que siempre ha estado en los mejores y peores momentos, sobre todo por el apoyo brindado en la presente investigación.

A todos mis amigos de la Universidad y del Colegio que me motivaron a seguir adelante y me dieron sus palabras cuando más lo necesite.

Paul Fernando Salazar Salazar

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	i
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD	ii
AUTORIZACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
PALABRAS CLAVE:	xv
ABSTRACT	xvi
KEY WORDS:	xvi
CAPÍTULO I	1
ASPECTOS GENERALES	1
1.1. Introducción	1
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo General	6
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. Justificación	7
1.5. Marco Situacional	8
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1. Teorías de Soporte	11
2.1.1. Teorías Justificativas de la Contratación de Personal con Discapacidad	11
2.1.2 Teorías Justificativas del Cooperativismo	13
2.1.3. Teorías Justificativas de la Gestión tributaria y financiera	13
2.2. Marco Conceptual	15
2.2.1 Concepto de personas con discapacidad	15
2.2.2. Tipos de Discapacidad	16
2.2.3. Grados de discapacidad	17
2.2.4. Inclusión Laboral	19
2.2.5. Sector Cooperativo de la Economía Popular y Solidaria	19
2.2.6. Cooperativas de Ahorro y Crédito	19
2.2.7. Estados Financieros	27
2.2.8. Gestión Financiera	28
2.2.9. Análisis financiero	28

2.2.10. Indicadores Financieros.....	28
2.2.11. Elementos explicativos de la Gestión Financiera.....	29
2.2.12. Gestión Tributaria	30
2.2.13. Conciliación Tributaria	30
2.2.14. Informe de Cumplimiento Tributario.....	31
2.2.15. Elementos explicativos de la Gestión Tributaria.....	31
2.2.16. Estudio Actuarial.....	34
2.2.17. Ahorro	34
2.2.18. Contención	34
2.3. Marco Referencial	34
2.3.1 Evolución de los Modelos de las Personas con discapacidad en la Historia.....	34
2.3.2 Personas con discapacidad vs Personas con capacidades diferentes o especiales	37
2.3.3 Rol de las personas con capacidades diferentes en Ecuador	37
2.3.4. CONADIS y FENEFID.....	38
2.3.5. Personas con capacidades diferentes en el Ecuador.....	39
2.3.6. Beneficios tributarios para las personas con discapacidad.....	42
2.3.7. La Constitución y las personas con capacidades diferentes	45
2.3.8. El Código del Trabajo y las Personas con capacidades diferentes.....	46
2.3.9. Plan Nacional de Desarrollo y las Personas con capacidades diferentes	49
2.3.10 Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador	51
2.3.11 Cálculo del Porcentaje de Inclusión Laboral.....	53
2.3.12 Beneficios tributarios de la contratación de personal con discapacidad	54
2.3.13 Cálculo del Beneficio Tributario.....	55
2.3.14. Estado del Arte	57
CAPÍTULO III	62
DISEÑO METODOLÓGICO.....	62
3.1. Enfoque Mixto.....	62
3.2. Determinación de variables	62
3.2.1. Variable Independiente	62
3.2.2. Variable Dependiente	63
3.3. Hipótesis.....	63
3.3.1 Presuposiciones.	63
3.3.2. Hipótesis para prueba	63
3.3.3. Matriz de Objetivos, Hipótesis y Variables	63
3.4. Muestra.....	65
3.5. Descripción de la metodología.....	67
CAPÍTULO IV	68
RESULTADOS.....	68
4.1. Análisis de la Situación Actual de Inclusión Laboral	68
4.2. Análisis de Activos y Gastos de Personal	70

	x
4.3. Análisis Comparativo de los rubros por beneficios sociales	73
4.4. Análisis Comparativo de Costos de personal	75
4.4.1. Comparación de costos mensuales	75
4.4.2. Comparación en caso de despido intempestivo a 10 años	76
4.4.3. Comparación en caso de desahucio a los 15 años	77
4.5 Análisis de las Encuestas.....	78
4.6 Análisis de la Gestión Tributaria.....	92
4.6.1. Cálculo del excedente de personal con discapacidad y sustitutos.....	92
4.6.2. Cálculo del Beneficio Tributario.....	92
4.6.3. Proyección del Beneficio Tributario	94
4.7 Análisis de la Gestión Financiera.....	95
4.7.1. Análisis Horizontal.....	95
4.7.2. Análisis Vertical.....	96
4.7.3. Contención del Gasto	96
4.7.4. Análisis del Margen de Ganancia Neta	98
4.8 Análisis de la Hipótesis	98
4.8.1. Coeficiente de Correlación de Pearson	98
CAPÍTULO V	100
PROPUESTA.....	100
5.1. Introducción de la Propuesta	100
5.2. Objetivo de la Propuesta	100
5.3. Ámbito de Aplicación de la Propuesta.....	100
5.4. Alcance de la Propuesta	100
5.5. Portada de la Guía	101
5.6. Antecedentes	102
5.7. Editorial.....	102
5.8. Persona con discapacidad vs Persona con capacidades diferentes.....	103
5.8.1. Tipos de Discapacidad	104
5.8.2. Grados de Discapacidad	104
5.9. Lista de Cargos Sugeridos según el tipo de discapacidad	106
5.10. Rol de las personas con capacidades diferentes en el Ecuador	107
5.11. Personas con capacidades diferentes en Ecuador.....	108
5.12. Personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral	109
5.13. Cálculo del Porcentaje de Inclusión Laboral.....	110
5.14. Beneficios tributarios para las personas con discapacidad.....	111
5.14.1. Código de Trabajo.....	112
5.14.2. Ley Orgánica de Discapacidades	113
5.15. Beneficios tributarios para el empleador.....	114
5.15.1. Reglamento a la Ley de Régimen Tributario Interno.....	114
5.16. Cálculo del Beneficio Tributario.....	114

	xi
5.17. Análisis comparativo de los Rubros del Rol de Pagos	116
5.18. Simulación de costos	118
5.18.1. Caso de Beneficio del Empleado a corto plazo	118
5.18.2. Caso de Despido Intempestivo a 10 años	119
5.18.3. Caso de Desahucio a los 15 años	120
5.19. Modelo de Gestión Financiera	121
CAPÍTULO VI	123
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	123
6.1. Conclusiones	123
6.2. Recomendaciones	126
BIBLIOGRAFÍA	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Porcentaje de Aplicación del Beneficio Tributario</i>	18
Tabla 2 <i>Grupos del Sector Cooperativo de la Economía Popular y Solidaria</i>	19
Tabla 3 <i>Segmentos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito</i>	20
Tabla 4 <i>Escalas de Calificación de Riesgo</i>	21
Tabla 5 <i>Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1</i>	23
Tabla 6 <i>Formato de la Conciliación Tributaria</i>	32
Tabla 7 <i>Ingresos Excentos vs Ingresos Gravados</i>	32
Tabla 8 <i>Gastos deducibles vs Gastos no deducibles</i>	33
Tabla 9 <i>Incentivos y Beneficios Tributarios vs Crédito Tributario</i>	33
Tabla 10 <i>Número de personas según el tipo de discapacidad</i>	39
Tabla 11 <i>Número de personas según la edad</i>	40
Tabla 12 <i>Beneficios Tributarios de las personas con capacidades diferentes</i>	42
Tabla 13 <i>Matriz de Objetivos, Hipótesis y Variables</i>	64
Tabla 14 <i>Situación Actual de la Inclusión Laboral</i>	68
Tabla 15 <i>Activos y Gastos de Operación del año 2018</i>	70
Tabla 16 <i>Rubros persona normal vs persona con capacidades diferentes</i>	73
Tabla 17 <i>Beneficios de los empleados a corto plazo</i>	75
Tabla 18 <i>Costos en caso de Despido Intempestivo (Injustificado)</i>	76
Tabla 19 <i>Costos en caso de Desahucio</i>	77
Tabla 20 <i>Total de Trabajadores</i>	78
Tabla 21 <i>Personas con capacidades diferentes</i>	79
Tabla 22 <i>Tipos de discapacidad</i>	80
Tabla 23 <i>Cargo que desempeñan las personas con capacidades diferentes</i>	81
Tabla 24 <i>Rango salarial de personas con capacidades diferentes</i>	82
Tabla 25 <i>Adecuación del espacio físico</i>	83
Tabla 26 <i>Motivos para contratar personas con capacidades diferentes</i>	84
Tabla 27 <i>Eficiencia de personas con capacidades diferentes</i>	85
Tabla 28 <i>Satisfacción del cliente</i>	86
Tabla 29 <i>Conocimiento de los derechos de las personas con capacidades diferentes</i>	87
Tabla 30 <i>Conocimientos de beneficios tributarios de las personas con capacidades diferentes</i>	88
Tabla 31 <i>Tipos de Beneficios Tributarios</i>	89
Tabla 32 <i>Beneficios Tributarios obtenidos por las Cooperativas</i>	90
Tabla 33 <i>Impulsión de las personas con capacidades diferentes</i>	91
Tabla 34 <i>Resumen para el cálculo de excedente de personal con discapacidad y sustitutos</i>	92
Tabla 35 <i>Resumen de cuentas para el cálculo de valores pagados</i>	93
Tabla 36 <i>Cálculo del Beneficio Tributario</i>	93
Tabla 37 <i>Flujo de Caja del Beneficio Tributario</i>	94
Tabla 38 <i>Análisis Horizontal del Beneficio Tributario</i>	95
Tabla 39 <i>Porcentaje de participación del Beneficio Tributario</i>	96
Tabla 40 <i>Porcentaje de aplicación del Beneficio Tributario</i>	106
Tabla 41 <i>Cargos sugeridos según el tipo de discapacidad</i>	106

Tabla 42 Beneficios Tributarios de las personas con capacidades diferentes	112
Tabla 43 Análisis comparativo de los rubros del Rol de Pagos.....	116
Tabla 44 Beneficios de los empleados a corto plazo.....	118
Tabla 45 Costos en caso de Despido Intempestivo (Injustificado).....	119
Tabla 46 Costos en caso de Desahucio	120

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de Problemas	3
Figura 2 Mapa de Quito	9
Figura 3 Activos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 Sep 2018	25
Figura 4 Participación de Mercado de Obligaciones con el Público	26
Figura 5 Anexo 7 del Informe de Cumplimiento (ICT)	31
Figura 6 Tipo de Capacidades diferentes.....	40
Figura 7 Grupos etarios con capacidades diferentes.....	41
Figura 8 Personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral	41
Figura 9 Montos anuales de recuperación del IVA.....	44
Figura 10 Beneficiados por la rebaja del Impuesto vehicular	45
Figura 11 Porcentaje de Participación de los Activos Dic (2018)	72
Figura 12 Total de Trabajadores	78
Figura 13 Existencia de Personas con Capacidades Diferentes en la Entidad	79
Figura 14 Tipos de Discapacidad.....	80
Figura 15 Cargos que desempeñan las personas con capacidades diferentes	81
Figura 16 Rango salarial de Personas con capacidades diferentes	82
Figura 17 Adecuación del Espacio físico.....	83
Figura 18 Motivos para contratar personas con capacidades diferentes	84
Figura 19 Eficiencia de personas con capacidades diferentes	85
Figura 20 Satisfacción del Cliente	86
Figura 21 Conocimiento de los derechos de personas con capacidades diferentes	87
Figura 22 Conocimiento de los beneficios tributarios	88
Figura 23 Tipos de beneficios tributarios.....	89
Figura 24 Beneficio tributario obtenido por las Cooperativas	90
Figura 25 Impulsión de contratación de personas con capacidades diferentes	91
Figura 26 Proyección del Beneficio Tributario.....	95
Figura 27 Contención.....	96
Figura 28 Portada de la Propuesta.....	101
Figura 29 Tipo de Capacidades diferentes.....	108
Figura 30 Grupos etarios con capacidades diferentes.....	108
Figura 31 .Personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral	109

Figura 32 Modelo de Contención/ Ahorro del Gasto..... xiv 121

RESUMEN

La inserción laboral ha sido uno de los principales ejes de los últimos gobiernos, motivo por el cual en Ecuador rige un marco legal que apoya la inclusión, sin importar sus creencias, credos, preferencias sexuales o discapacidad, pero la discriminación, falta de cultura social integradora y errónea percepción acerca del desempeño de su trabajo siguen siendo barreras que enfrentan las personas con capacidades diferentes y dificulta su acceso al mercado laboral para mejorar su calidad de vida, en el 2018 se registran 213.463 personas desempleadas que representan el 73,24%, con la finalidad de impulsar su contratación los empleadores que superen el 4% de inclusión laboral obtienen deducciones para el pago del impuesto a la renta, por lo que mediante la aplicación de un enfoque mixto se analiza la situación actual de una muestra de Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 dando como resultado 14 cooperativas que reciben el beneficio tributario, 6 cooperativas que no obtienen ni beneficios ni multas y 6 cooperativas que no cumplen y son multadas, en términos generales el 76,92% de la población analizada cumplen con la medida, valor que impacta en la gestión tributaria y representa una contención del gasto en la gestión financiera.

PALABRAS CLAVE:

- **INCLUSIÓN LABORAL**
- **PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- **BENEFICIO TRIBUTARIO**
- **GESTIÓN FINANCIERA**
- **COOPERATIVAS**

ABSTRACT

Labor insertion has been one of the main axes of the last governments, for this reason in Ecuador there is a legal framework that supports inclusion, regardless its beliefs, creeds, sexual preferences or disability, but discrimination, lack of integrative social culture and erroneous misperception about the performance of their work continue being barriers that faced people with different abilities and it hinders their access to the labor market to improve their quality of life, in 2018, 213.463 unemployed are registered that represents 73,24%, in order to boost their hiring, employers who exceed 4% of labor inclusion get deductions for the payment of income tax, so by applying a mixed approach, is analyzed the current situation of a sample of Savings and Credit Cooperatives of Segment 1 resulting 14 cooperatives that receive the tax benefit, 6 cooperatives that neither benefits nor fines and 6 cooperatives that do not comply and are fined, in general terms 76,92% of the population analyzed complies with the measure, value that impacts tax management and represents a containment of financial management spending.

KEY WORDS:

- **LABOR INCLUSIÓN**
- **PEOPLE WITH DIFFERENT ABILITIES**
- **TAX BENEFIT**
- **FINANCIAL MANAGEMENT**
- **COOPERATIVES**

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Introducción

La contratación de personal con capacidades diferentes es una obligación, debido al marco legal establecido en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades que protegen sus derechos y buscan mejores oportunidades para que este grupo vulnerable pueda ingresar al mercado laboral, percibir un sueldo y formar parte de la población económicamente activa.

Sin embargo, algunas empresas como las cooperativas que manifiestan tener un giro de negocio con alto nivel de riesgo debido al proceso de intermediación financiera, gran transaccionalidad y montos elevados de dinero, “no confían en la capacidad, talento y conocimiento de las personas con discapacidad” y únicamente los contratan para cumplir con el mínimo establecido en la Ley. (Rey & Mateo, 2018)

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2016) “Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá” Cabe indicar que al 2019 en el Ecuador existen 461.687 personas con discapacidad registradas, de las cuales 291.463 son mayores de edad y únicamente “78.000 se encuentran con empleo digno” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019).

Con la presente investigación se busca determinar el efecto de la contratación de personal con capacidades diferentes en la gestión tributaria y financiera de las Cooperativas de Ahorro y Crédito (COAC’S) del Segmento 1, que según el artículo 1 del Código Orgánico Monetario y Financiero (2015) son aquellas que manejan activos superiores a \$80.000.000.

Para lo cual se realizará un diagnóstico de la situación actual, que permita apreciar el porcentaje de inclusión laboral de personal con capacidades diferentes y analizar si las COAC'S conocen los beneficios tributarios en la disminución del Impuesto a la Renta, maximizando los excedentes.

Se utilizará un enfoque mixto que permita sustentar el tema de investigación, por cuanto se combina los Estados Financieros de la página web y Catálogo Único de Cuentas como técnica cuantitativa, por otra parte, como técnica cualitativa se realizará una encuesta con preguntas abiertas y cerradas a personal de talento humano que trabaja en las entidades financieras para esclarecer los motivos de la contratación o no contratación de personal con capacidades diferentes y estadísticamente demostrar la correlación positiva con el beneficio tributario.

Finalmente, se considera que la investigación es de vital importancia para las Cooperativas de Ahorro y Crédito, como también para las personas con capacidades diferentes, que conozcan sus derechos y los beneficios que obtienen las entidades por su contratación.

1.2. Planteamiento del problema

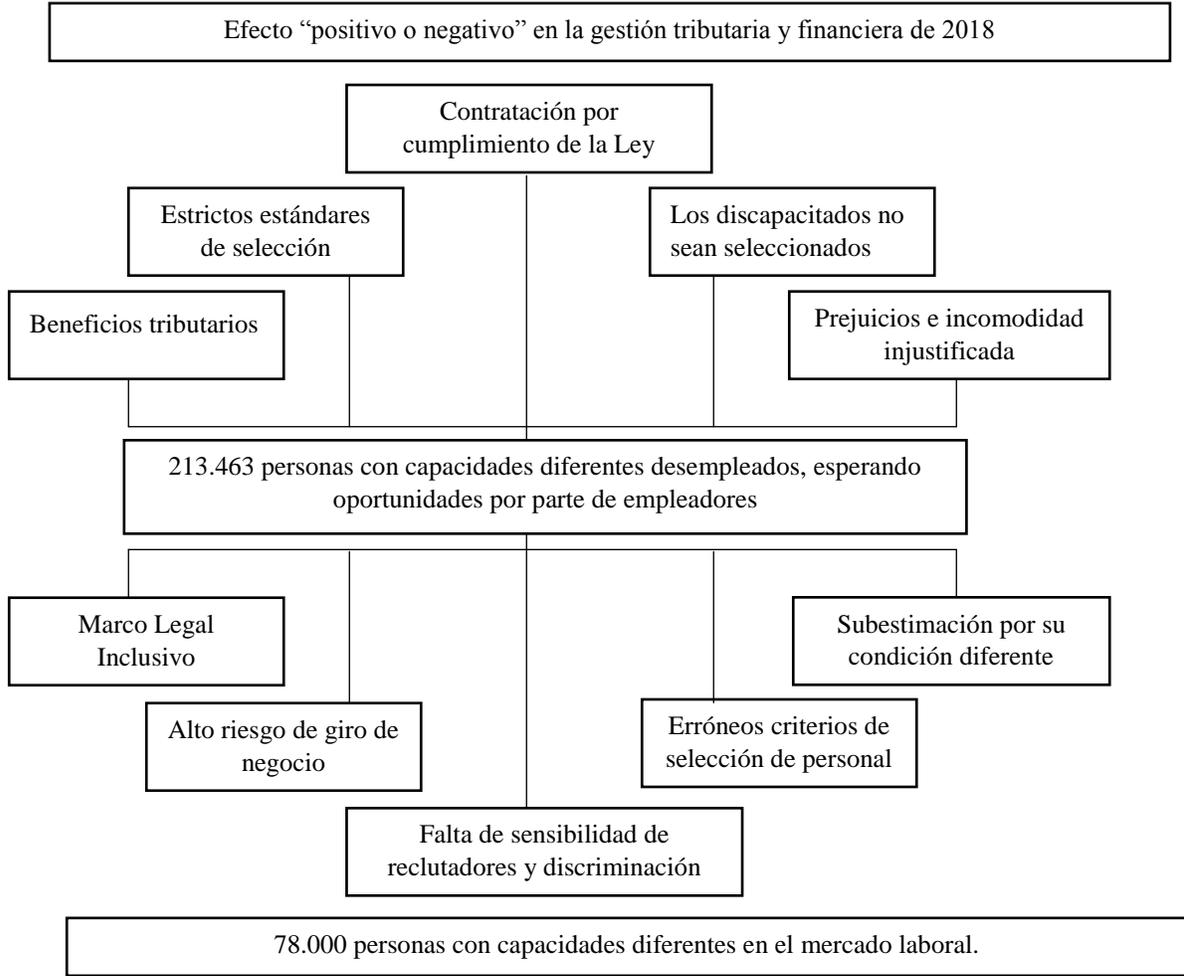


Figura 1. Árbol de Problemas

Las empresas tienen como principal objetivo la maximización de su rédito económico, y el medio para alcanzarlo es el talento humano, por esta razón en cada empresa existe un departamento especializado en la evaluación y reclutamiento del personal idóneo y capacitado para desempeñar dichas actividades.

Los procesos de contratación son cada vez más exigentes ya que necesitan personal capacitado y con conocimientos actualizados para desarrollar sus actividades, y al mismo tiempo estos procesos deben cumplir estándares establecidos tanto de la empresa así como también de normas y leyes gubernamentales, que en la actualidad han dado lugar a una inclusión social y cultural, permitiendo así el acceso a plazas de trabajo a personas, sin importar la clase social, preferencias sexuales y sobre todo con diferentes condiciones físicas, llamados ahora, personas con discapacidad o capacidades diferentes.

En el Ecuador al 2019 existen 461.687 personas con discapacidad registradas, de las cuales el 63,13%, lo que equivale a 291.463, son mayores de edad y se encuentran esperando oportunidades de acceso al mercado laboral, en donde su perfil vaya acorde al cargo a desempeñar. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019)

Algunas empresas, pese a que está normada la contratación de personas con capacidades diferentes a las diversas plazas laborales, desconocen sus potencialidades, no confían en su talento, trabajo y preparación; sin darse cuenta de que “la discapacidad no es sinónimo de incapacidad” (Fundación ONCE de la Unión Europea, 2016), mencionando “el prolongado proceso de integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo como un motivo de resistencia” (Espinoza & Gallegos, 2017) considerándose un factor discriminante para la selección de personal.

Sin embargo, existen otras empresas que les brindan oportunidades de empleo, no sólo para cumplir con las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo; sino porque están conformes con su desempeño y obtienen el beneficio tributario, lo que favorece la gestión tributaria y

financiera de las entidades, “teniendo al 2019 un total de 78.000 personas con empleo digno” (Página Oficial de la Presidencia de la República del Ecuador, 2019).

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito tienen un riesgo inherente alto por las actividades propias de su giro de negocio y de manera especial del proceso de intermediación financiera que es la razón de ser de la entidad y se encuentra más expuesto al riesgo, tomando en cuenta la alta transaccionalidad y la gran cantidad de dinero que manejan los ejecutivos; se registran casos en los cuales entrar al mercado laboral para una persona con discapacidad es un verdadero desafío, sin darse cuenta de las ventajas tributarias que conlleva y por ende una maximización en la rentabilidad, “el público en general que en muchas ocasiones desconoce esta realidad” (Rey & Mateo, 2018).

Es por ello que nace la necesidad de diagnosticar la situación e investigar la contratación de personal con capacidades diferentes en la gestión tributaria y financiera de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 del Ecuador en el año 2018.

- **¿Qué tan conveniente?** Es necesario diagnosticar la situación actual de las cooperativas de ahorro y crédito, conocer su giro de negocio y establecer si la contratación de personal con capacidades diferentes podría ser una estrategia para obtener mayor beneficio tributario y financiero.
- **¿Quiénes se benefician?** Las Cooperativas de Ahorro y Crédito son las principales beneficiarias, porque al contratar personal con capacidades diferentes obtienen beneficios tributarios que disminuyen el valor del Impuesto a la Renta, mejorando los indicadores de gestión financiera y por ende creando plazas de trabajo para este tipo de personas.

- **¿Ayudará a resolver algún problema?** Sí, porque se promoverá la creación de plazas de trabajo para personas con capacidades diferentes y sustitutos, como una estrategia para la disminución del Impuesto a la Renta, disminuyendo el índice de desempleo de este grupo vulnerable, incentivando la conducta social integral y sensibilizando al talento humano para cambiar la “percepción acerca del desempeño de estas personas, misma que constituye una barrera para acceder al mercado laboral” (Serrano, Ramírez, Abril, Ramón, Guerra, & Clavijo, 2013, pág. 9).
- **¿Se podrán generalizar los resultados?** Sí, porque al evidenciar algún efecto entre la variable contratación de personal con capacidades diferentes y la variable gestión tributaria y financiera, entonces podemos inferir que en las demás cooperativas más pequeñas ocurre lo mismo.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar el efecto de la contratación de personal con capacidades diferentes en la gestión tributaria y financiera de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 del Ecuador en el año 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Realizar un diagnóstico de la situación actual de la contratación de personas con capacidades diferentes en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1.
2. Caracterizar y comparar los costos del personal con capacidades normales y del personal con capacidades diferentes.

3. Cuantificar el impacto tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes.
4. Evaluar la gestión financiera con análisis vertical, horizontal y el indicador de Margen de Ganancia Neta.

1.4. Justificación

El talento humano es el motor que mantiene viva las organizaciones, su trabajo es de vital importancia para la realización de las actividades del giro del negocio, por esta razón las empresas tienen la necesidad de reclutar personal capacitado, fortalecer su crecimiento profesional y que se sientan en un clima laboral óptimo, cabe resaltar que un talento humano motivado es la clave del éxito para la consecución de los objetivos.

Ecuador es un país pluricultural y multiétnico, regido por un marco legal que apoya la inclusión; pero aún existen personas con capacidades diferentes que “pueden encontrarse con una mayor discriminación a la hora de acceder a un empleo o desarrollar su trabajo” (Rey & Mateo, 2018). Ciertos empleadores y talento humano reclutador de personal deberían cambiar la percepción acerca del desempeño de estas personas, misma que constituye una barrera para acceder al mercado laboral (Serrano, Ramírez, Abril, Ramón, Guerra, & Clavijo, 2013).

La contratación de personas con capacidades diferentes y sustitutos que supere el porcentaje de inclusión laboral establecido por la Ley, genera beneficio tributario que disminuye el valor del Impuesto a la Renta, maximizando las ganancias de la cooperativa; por lo cual podría considerarse como una estrategia que utilizan las entidades en la generación de valor y a la vez contribuirá a mejorar las condiciones de vida de este grupo vulnerable, mismos que pasarán a formar parte de la población económicamente activa.

Finalmente, la realización de la presente investigación está encaminada a promover la contratación de personas con capacidades diferentes y sustitutos, teniendo como propuesta la aportación de una Guía para Beneficio Tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos, mismo que servirá para todas las empresas independientemente de su giro de negocio.

1.5. Marco Situacional

La presente investigación se realizará en Ecuador

Capital: Quito

Población: 17.300.000 habitantes (Jul 2019)

Moneda: Dólar de los Estados Unidos de América

Superficie: 283.561 km²

Provincias: 24

“Ecuador concentra en un pequeño territorio la diversidad del planeta, que se conjuga en la Cordillera de los Andes, costas paradisíacas, misteriosas y profundas selvas amazónicas y un tesoro único en el mundo que constituye un laboratorio natural llamado Galápagos” (Ministerio de Turismo, 2014).

Por motivo de confidencialidad de la información financiera no se revelará el nombre de la Cooperativa de Ahorro y Crédito en la cual se aplicará la propuesta de la investigación, misma que se la denominará como Cooperativa de Ahorro y Crédito “A” ubicada en la ciudad de Quito.

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Población: 2'307. 767 habitantes

Temperatura: 10° C a 25° C

Altitud: 2.850 msnm

Superficie: 372,4 Km²



Figura 2. Mapa de Quito

San Francisco de Quito es la Capital del Ecuador que pertenece al cantón Quito, es la segunda ciudad más poblada del país y se encuentra ubicada en la provincia de Pichincha, se caracteriza por tener un clima subtropical a 2850 msnm, con una superficie de 372,4 km² y 2'307.767 habitantes. (Ecos Travel, 2019)

Es el centro político, comercial, cultural, financiero y económico por cuanto aquí se encuentran las oficinas de las principales empresas y entidades públicas, registrando gran movimiento y trabajo. Por la conservación del casco colonial “en 1978 Quito fue declarado por la UNESCO como Patrimonio Cultural de la Humanidad” (Goo Raymi, 2018).

Rúales (2012) menciona:

“Siete especies de plantas y catorce especies de animales se han declarado como patrimoniales y emblemáticas del Distrito Metropolitano de Quito”

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías de Soporte

2.1.1. Teorías Justificativas de la Contratación de Personal con Discapacidad

2.1.1.1. Modelo Bio – Psicosocial

Vanegas y Gil (2007)mencionan:

La discapacidad no es atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del fenómeno requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social.

El principio del universalismo implica que los seres humanos tienen, de hecho o en potencia, alguna limitación en su funcionamiento corporal, personal o social asociado a una condición de salud. De hecho, la discapacidad, y sus dimensiones, son siempre relativas a las expectativas sobre el funcionamiento de las personas (qué se espera o no que haga una persona) es una clara consecuencia del universalismo. (Pág. 9)

En general, todos debemos ayudar a las personas con capacidades diferentes para que se adapten con mayor facilidad al entorno, es decir brindarles facilidades para su desarrollo y desenvolvimiento como personas útiles en la sociedad

2.1.1.2. Teoría de Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social

Ruiz (2002) menciona:

En investigaciones sobre impacto social en la generación de empleo para personas con discapacidad, se ha podido demostrar que por cada dólar que el estado invierte para la incorporación laboral, recibe entre 25 y 28 dólares (Evaluación Económica y Social) lo que quiere decir, que cuando las organizaciones públicas incorporan en la nómina a una persona con discapacidad, adecúan la cultura y el clima para provocar inclusión, permiten que la sociedad en su conjunto reciba altísimos beneficios, debido a que la persona con discapacidad se convierte en un ciudadano libre y ahora aportante al estado. (pág. 148 a 151)

2.1.1.3. Modelo Social de la Discapacidad

La premisa es que la discapacidad es una construcción social, no una deficiencia que crea la misma sociedad que limita e impide que las personas con discapacidad se incluyan, decidan o diseñen con autonomía su propio plan de vida en igualdad de oportunidades. (Maldonado, 2012)

Las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad como cualquier otra persona en un ambiente de respeto, inclusión y compañerismo; cabe resaltar que la discapacidad no es un impedimento para un buen desenvolvimiento en el ámbito laboral.

2.1.2 Teorías Justificativas del Cooperativismo

2.1.2.1. Teoría de la cooperación

El cooperativismo surge de la definición de cooperación que según el Diccionario de la Lengua Española (2014), “la cooperación es la estrategia aplicada al objetivo por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo”

Este es el principio fundamental en que se basan las cooperativas como institución organizada, donde incluyen una participación activa de las personas sin importar los recursos, o las condiciones sociales y culturales.

Velásquez (2013) menciona:

El cooperativismo es una forma honesta de la actitud natural de cooperación, es una organización social que reivindica la dignidad del hombre como fundamento, causa y fin; que utiliza la acción económica para ofrecer a sus asociados un mejor, adecuado y conveniente servicio. (pág. 5)

2.1.3. Teorías Justificativas de la Gestión tributaria y financiera

2.1.3.1. Teoría de la Gestión Financiera Operativa desde la perspectiva marxista

Hernández, Espinosa y Salazar (2018) mencionan:

La gestión financiera operativa es una función de la dirección financiera que consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades económicas que generan flujos de efectivo como resultado de la inversión corriente y el financiamiento requerido para sostener esta inversión, a partir de la toma de decisiones financieras de corto plazo. Todo ello con el objetivo de lograr la estabilidad en el binomio riesgo/rentabilidad y en última instancia, aportar a la organización de la maximización de la riqueza. (Pág. 4)

2.1.3.2. Teoría de la Rata

En el libro “Padre Rico, Padre Pobre” menciona la carrera de la rata; es decir “una persona trabaja y gana lo justo para pagar sus deudas y necesita volver a trabajar para ganar más dinero” (Kiyosaki & Lechter, 1997, pág. 16).

La teoría no es únicamente aplicable a las finanzas personales sino también a la realidad empresarial de muchas organizaciones que han caído en la carrera de la rata, mismas que necesitan administrar e invertir el dinero de manera responsable e inteligente de tal modo que las personas no se conviertan en esclavos. Si se aplica correctamente la teoría entonces los indicadores de gestión financiera se mejoran de manera automática.

2.1.3.3. Teoría Tributaria de David Ricardo

El reparto o distribución de la riqueza, es precisamente la cuestión más susceptible de ser influida por las ideas políticas y sociales, ya que se pone en ella de manifiesto la pugna entre los intereses económicos de las distintas clases sociales. Y por ello, estableció la importancia de los impuestos, puesto que son una parte del producto de la tierra y del trabajo de un país, que se pone a disposición del Gobierno. (Rivero, 2006)

Desde la antigüedad la distribución de la riqueza y la diferencia de brechas sociales entre la clase alta y baja ha sido un tema de análisis de los Gobiernos para lo cual se establecieron impuestos que permita la recaudación de dinero y por ende incremento de los ingresos del Estado que serán direccionados para una redistribución más justa en especial ayudar a los grupos vulnerables que hace mención el marco legal ecuatoriano.

2.1.3.4. Teoría Fiscal

La redistribución equitativa de la riqueza es un gran desafío que enfrentan todos los Gobiernos con la finalidad de reducir las brechas entre pobres y ricos. “Para resolver la problemática más aguda a la que se enfrenta todo gobierno es la obtención de recursos por medio de la tributación” (Retchkiman Kirk, 1977, pág. 35)

Para una eficiente recaudación de Impuestos en la actualidad se cuenta con el Sistema de Rentas Internas; que es el organismo autónomo del Estado para gestionar la política tributaria y el cobro de impuestos. (Servicio de Rentas Internas, 2018)

2.1.3.5. Teoría General de la Planificación Tributaria

Arespacochaga (2013) menciona:

“Toda planificación fiscal persigue minimizar la carga tributaria derivada del ejercicio de una actividad mercantil o de la tenencia de un patrimonio mediante la elección de la vía de acción más eficiente entre todas las alternativas legalmente posibles” (Pág. 5).

Las acciones que realiza el personal del área financiera son orientadas a la disminución de la base imponible para impuesto a la Renta por medio de la utilización de vacíos legales, mismos que por medio de una correcta planificación puede ser aprovechados eficientemente con la finalidad de maximizar utilidades.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1 Concepto de personas con discapacidad

Según el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), define a una persona con discapacidad como:

Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria

2.2.2. Tipos de Discapacidad

Según el Manual de Atención en derechos de personas con discapacidad en la Función Judicial (2015) menciona que existen 4 tipos de discapacidades que son: Discapacidad física, mental, intelectual y sensorial.

Discapacidad física

Son todas aquellas deficiencias del cuerpo humano, ya sea por carencia o falta de movilidad de una extremidad, este tipo de discapacidad puede ser congénita, adquirida, por accidentes, o por factores ajenos a la voluntad de la persona.

Discapacidad mental o psicosocial

Son los trastornos o deficiencias psicológicos, como son la bipolaridad, esquizofrenia, entre otros, al igual que la discapacidad física ésta también puede ser hereditaria o adquirida por factores externos.

Discapacidad intelectual

Es la deficiencia de comprensión de ideas o conceptos, dificultando así el razonamiento, toma de decisiones, por lo que puede influir en el desenvolvimiento diario, dentro de este tipo de incapacidad está el retraso mental, autismo, entre otros.

Discapacidad sensorial

Es la deficiencia de un órgano sensitivo, ya sea visual o auditiva, en caso de visión hace referencia a alto grado de pérdida de la visión, en este caso las personas con la discapacidad tienen prótesis ocular, en cambio la discapacidad auditiva es la sordera severa ya sea de uno o ambos oídos, y pueden usar el lenguaje de señas.

2.2.3. Grados de discapacidad

Según la página web Despuésdelcáncer.com (2017) menciona que existen 5 categorías o grados de discapacidad, que son:

- **Grado 1 (0%):** discapacidad nula. Los síntomas, las secuelas son mínimas y no justifican una reducción en la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida cotidiana.
- **Grado 2 (de 1 a 24%):** discapacidad leve. Los signos y secuelas justifican algunas dificultades para realizar las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con casi la totalidad de las mismas.
- **Grado 3 (de 25 a 49%):** discapacidad moderada. Los signos y secuelas causan una disminución o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida cotidiana, independientemente de las actividades de autocuidado.
- **Grado 4 (de 50 a 74%) discapacidad grave:** Los signos y secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayor parte de las actividades de la vida cotidiana, y también puede verse afectada la capacidad de hacer algunas actividades de autocuidado.

- **Grado 5 (de 75 a 100%) discapacidad muy grave:** Los signos y secuelas imposibilitan realizar las actividades de la vida cotidiana.

Para medir el porcentaje o grado de discapacidad de una persona, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en el artículo 9 menciona que:

La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidades que ejercerán sus funciones en el área de su especialidad. La calificación de la discapacidad para determinar su tipo, nivel o porcentaje se efectuará a petición de la o el interesado, de la persona que la represente o de las personas o entidades que estén a su cargo; la que será voluntaria, personalizada y gratuita.

Una vez que se procede a la calificación de la discapacidad se procede a registrar en el Registro Civil, y se extiende un carné del CONADIS donde consta los datos personales, y se detalla el tipo de discapacidad con el porcentaje de este.

Depende del porcentaje de discapacidad para tener beneficios tributarios personales, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1

Porcentaje de Aplicación de Beneficios Tributarios

Grado de discapacidad	Porcentaje para aplicación de beneficios
Del 30% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

Nota: Recuperado de Servicio de Rentas Internas

Fuente: Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, (2012)

2.2.4. Inclusión Laboral

“La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos” (Xirau, 2018)

2.2.5. Sector Cooperativo de la Economía Popular y Solidaria

Es el conjunto de cooperativas, cajas comunales y bancos comunales, que se unen con el fin de satisfacer necesidades económicas, sociales y culturales. Según el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021El (2017) “facilita el acceso de las personas con discapacidad” lo que implica que pueden asociarse para formar parte de alguna Cooperativa.

Las cooperativas de acuerdo a su actividad principal estarán dentro de un grupo ya sea de producción, consumo, vivienda, ahorro y crédito y servicios generales, mismas que deberán poner “más interés en la supervivencia de la empresa para maximizar la riqueza” (Tamayo, 2019)

Tabla 2

Grupos del Sector Cooperativo de la Economía Popular y Solidaria

Cooperativas de Producción	Es aquella que los socios se dedican personalmente a actividades lícitas en una sociedad de propiedad colectiva
Cooperativas de Consumo	Son aquellas que tiene como objetivo abastecer a los socios de cualquier clase de bienes de libre comercialización
Cooperativas de Vivienda	Son aquellas que se encargan de la adquisición de bienes inmuebles para la construcción y remodelación de viviendas y actividades a fines donde se ven beneficiados los socios
Cooperativas de Ahorro y Crédito	Son aquellas que se dedican a la captación y colocación de dinero a cambio de tasas de interés, donde sus participantes se llaman socios
Cooperativas de Servicio	Son aquellas que se organizan con el objetivo de satisfacer necesidades de los socios.

Nota. Recuperado de Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2018).

2.2.6. Cooperativas de Ahorro y Crédito

Para López (2012) menciona que una Cooperativa de Ahorro y Crédito “Es una institución financiera sin fines de lucro cuyo objetivo es contribuir al desarrollo económico y social de sus

socios, en el cual sus operaciones habituales consisten en conceder créditos y recibir depósitos de sus socios” (intermediación financiera)

Según el Superintendente de Economía Popular y Solidaria, Jácome (2018) menciona que:

En los datos estadísticos a octubre 2015, el Ecuador registra un total de 887 cooperativas de ahorro y crédito, constituyéndose en el segundo país, por número en Latinoamérica, después de Brasil, que suman 4.700.000 socios y alcanzan en activos los \$8.300 millones de dólares; esto demuestra que en los últimos tres años y medio el sector creció notablemente. Aseguró que el 66% del microcrédito que se ha dado en el país, corresponde al sistema cooperativo, lo que convierte a este producto financiero, en algo distintivo del sistema financiero cooperativo frente a la banca, por lo que instó a protegerlo.

2.2.6.1. Segmentos

El Código Orgánico Monetario y Financiero (2015) resuelve expedir la siguiente:

“Artículo 1.- Las entidades del sector financiero popular y solidario de acuerdo con el tipo y al saldo de sus activos se ubicarán en los siguientes segmentos:”

Tabla 3
Segmentos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito

Segmento	Activos (USD)
1	Mayor USD 80'000.000
2	Mayor de USD 20'000.000 y hasta USD 80'000.000
3	Mayor de USD 5'000.000 y hasta USD 20'000.000
4	Mayor de USD 1'000.000 y hasta USD 5'000.000
5	Hasta USD1'000.000

Nota: Recuperado del Código Orgánico Monetario y Financiero (2015)

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito tienen que presentar información financiera a los organismos de control, para así ver la transparencia de la información y comprobar la licitud de las actividades realizadas.

Las Cooperativas de Ahorro y crédito están constituidas en base a matrices y agencias para así tener una mejor atención al público y mejorar la organización y distribución como empresa.

2.2.6.2. Calificación de Riesgos

La calificación es otorgada por una Empresa Calificadora de Riesgos en base a una serie de indicadores para la evaluación de productos financieros.

- Solvencia y capacidad de pago
- Posición de corto o largo plazo
- Garantías
- Probabilidad de no pago
- Características del instrumento

A las categorías descritas se pueden asignar los signos (+) o (-) para indicar su posición relativa dentro de la respectiva categoría. (De Guzmán, 2018)

Tabla 4

Escalas de Calificación de Riesgos

CALIFICACIÓN DE RIESGO	SIGNIFICADO
AAA	La situación de la institución financiera es muy fuerte y tiene una sobresaliente trayectoria de rentabilidad, lo cual se refleja en una excelente reputación en el medio, muy buen acceso a sus mercados naturales de dinero y claras perspectivas de estabilidad

CONTINÚA



AA	La institución es muy sólida financieramente, tiene buenos antecedentes de desempeño y no parece tener aspectos débiles que se destaquen su perfil general de riesgo, aunque bajo, no es tan favorable como el de las instituciones que se encuentran en la categoría más alta de calificación.
A	La institución es fuerte, tiene un sólido récord financiero y es bien recibida en sus mercados naturales de dinero. Es posible que existan algunos aspectos débiles, pero es de esperarse que cualquier desviación con respecto a los niveles históricos de desempeño de la entidad sea limitada y que se superará rápidamente
BBB	Se considera que claramente esta institución tiene buen crédito. Aunque son evidentes algunos obstáculos menores, éstos no son serios y/o son perfectamente manejables a corto plazo
BB	La institución goza de un buen crédito en el mercado, sin deficiencias serias, aunque las cifras financieras revelan por lo menos un área fundamental de preocupación que le impide obtener una calificación mayor. Es posible que la entidad haya experimentado un período de dificultades recientemente, pero no se espera que esas presiones perduren a largo plazo
B	Esta escala todavía se considera como crédito aceptable, la institución tiene algunas deficiencias significativas. Su capacidad para manejar un mayor deterioro está por debajo de las instituciones con mejor calificación.
C	Las cifras financieras de la institución sugieren obvias deficiencias, muy probablemente relacionadas con la calidad de los activos y/o de una mala estructuración del balance. Hacia el futuro existe un considerable nivel de incertidumbre. Es dudosa su capacidad para soportar problemas inesperados adicionales
D	La institución tiene considerables deficiencias que probablemente incluyen dificultades de fondeo o de liquidez. Existe un alto nivel de incertidumbre sobre si podrá afrontar problemas adicionales
E	La institución afronta problemas muy serios y por lo tanto existe duda sobre si podrá continuar siendo viable sin alguna forma de ayuda externa, o de otra naturaleza

Nota: Recuperado de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2019).

2.2.6.3. Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 en el Ecuador, según la (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria) al año 2018 son:

Tabla 5*Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1*

N°	NOMBRE DE LA COOPERATIVA	RUC	CALIFICACIÓN DE RIESGO	LOCALIZACIÓN DE LA MATRIZ
1	COAC de la Pequeña Empresa Cotopaxi Ltda.	0590052000001	AAA-	Parroquia: La Matriz Cantón: Latacunga Provincia: Cotopaxi
2	COAC Cooprogreso Ltda.	1790451801001	AA+	Parroquia: Pomasqui Cantón: Quito Provincia: Pichincha
3	COAC Tulcán Ltda.	0490002669001	AA	Parroquia: Tulcán Cantón: Tulcán Provincia: Carchi
4	COAC Andalucía Ltda.	1790325083001	AA	Parroquia: Quito Cantón: Quito Provincia: Pichincha
5	COAC El Sagrario Ltda.	1890037646001	AA	Parroquia: Matriz Cantón: Ambato Provincia: Tungurahua
6	COAC Oscus Ltda.	1890001323001	AA/AA-	Parroquia: Matriz Cantón: Ambato Provincia: Tungurahua
7	COAC Atuntaqui Ltda	1090033456001	AA-	Parroquia: Atuntaqui Cantón: Antonio Ante Provincia: Imbabura
8	COAC de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda.	1690012606001	AA-	Parroquia: Puyo Cantón: Pastaza Provincia: Pastaza
9	COAC 23 de Julio Ltda.	1790093204001	AA-	Parroquia: Cayambe Cantón: Cayambe Provincia: Pichincha
10	COAC San Francisco Ltda.	1890003628001	AA-	Parroquia: San Francisco Cantón: Ambato Provincia: Tungurahua
11	COAC Juventud Ecuatoriana Progresista Ltda	190115798001	AA-	Parroquia: Sayausi Cantón: Cuenca Provincia: Azuay
12	COAC Jardín Azuayo Ltda.	190155722001	AA-	Parroquia: Cuenca Cantón: Cuenca Provincia: Azuay
13	COAC Vicentina Manuel Esteban Godoy Ortega Ltda.	1190068389001	A+	Parroquia: Loja Cantón: Loja Provincia: Loja
14	COAC Riobamba Ltda.	0690045389001	A+	Parroquia: Lizarzaburu Cantón: Riobamba Provincia: Chimborazo
15	COAC San José Ltda.	0290003288001	A+	Parroquia: San José de Chimbo Cantón: Chimbo Provincia: Bolívar

16	COAC de la Pequeña Empresa Biblian Ltda.	0390027923001	A+	Parroquia: Biblian Cantón: Biblian Provincia: Cañar
17	COAC Alianza del Valle Ltda.	1790501469001	A	Parroquia: Amaguaña Cantón: Quito Provincia: Pichincha
18	COAC Pablo Muñoz Vega Ltda.	0490001883001	A	Parroquia: González Suárez Cantón: Tulcán Provincia: Carchi
19	COAC Policía Nacional Ltda.	1790866084001	A	Parroquia: Rumipamba Cantón: Quito Provincia: Pichincha
20	COAC de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación y Cultura	1790979016001	A	Parroquia: San Juan Cantón: Quito Provincia: Pichincha
21	COAC Mushuc runa Ltda.	1890141877001	A-	Parroquia: Ambato Cantón: Ambato Provincia: Tungurahua
22	COAC Santa Rosa Ltda.	0790024656001	BBB+	Parroquia: Santa Rosa Cantón: Santa Rosa Provincia: El Oro
23	COAC 29 de Octubre Ltda.	1790567699001	BBB+	Parroquia: Quito Cantón: Quito Provincia: Pichincha
24	COAC Construcción Comercio y Producción Ltda.	1790900193001	BBB	Parroquia: Rumipamba Cantón: Quito Provincia: Pichincha
25	COAC Ambato Ltda.	1891709591001	BBB-	Parroquia: Juan B. Vela Cantón: Ambato Provincia: Tungurahua
26	COAC PilahuinTio Ltda.	1091720902001	BB+	Parroquia: Jordán Cantón: Otavalo Provincia: Imbabura
27	COAC Cámara de Comercio de Ambato Ltda.	1890080967001	BB+	Parroquia: Ambato Cantón: Ambato Provincia: Tungurahua
28	COAC Chibuleo Ltda.	1891710328001	BB+	Parroquia: Matriz Cantón: Ambato Provincia: Tungurahua
29	COAC Fernando Daquilema	0691706710001	Parroquia: Velasco Cantón: Riobamba Provincia: Chimborazo
30	COAC 15 de Abril Ltda.	1390013678001	Parroquia: Portoviejo Cantón: Portoviejo Provincia: Manabí

Nota: Recuperado del Código Orgánico Monetario y Financiero (2015)

La Calificación de Riesgos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 es muy buena en vista de que se encuentran comprendidas entre las categorías AAA y BB, lo que significa que las instituciones son financieramente sólidas y no tienen deficiencias serias que preocupen al público.

2.2.6.4. Activos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1

Tomando en cuenta el nivel de activos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito se puede evidenciar que en conjunto a septiembre de 2018 suman \$9.489 millones, destacándose la Cooperativa JEP, Jardín Azuayo y Policía Nacional mismas que suman \$3.425 es decir, el 36,09% del total.

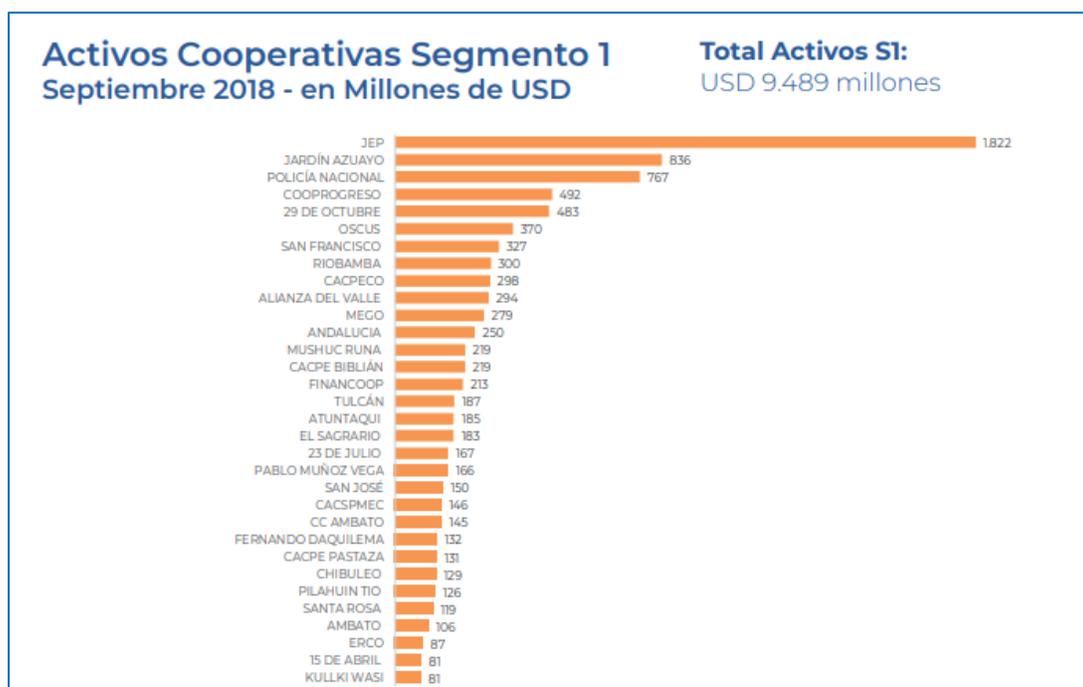


Figura 3. Activos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1, Sep 2018

Nota: Recuperado de (Asociación de Bancos del Ecuador (ASOBANCA), 2018)

2.2.6.5. Participación de Mercado de Obligaciones con el Público

De las 30 cooperativas pertenecientes al Segmento 1, se puede evidenciar en la Figura 4 que la Cooperativa de Ahorro y Crédito JEP, Jardín Azuayo y Policía Nacional tienen el 37,41% de participación del total de captaciones al cierre del año 2018. (Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo, 2018)



Figura 4. Participación de Mercado de Obligaciones con el Público

Nota. Recuperado de (Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo, 2018, pág. 7)

2.2.6.6. Matriz y Agencias

Se define como casa matriz a “la empresa que tiene una inversión en otra empresa llamada subsidiaria, dicha inversión debe ser mayor al 51% o más de las acciones de la misma, esto para garantizar y mantener el dominio administrativo, dado el interés mayoritario que posee”. (Rodriguez, 2018)

Mientras que se define como Agencia “como un grupo de uno o más agentes que trabajan en una misma dirección del negocio, y usualmente bajo un nombre común, que representa a uno o más empresas” (Abogado.com, 2016)

La contabilidad debe ser registrada por la casa matriz, y la agencia solo puede tener un registro como control, y se sujetarán bajo la NIC 21- Estados financieros Consolidados y separados.

2.2.7. Estados Financieros

Las entidades, sin importar el giro a que se dediquen o al sector económico que pertenezcan, necesitan de información que les auxilie en el proceso de toma de decisiones, ya que no podrían realizar sus actividades con éxito, si no cuentan con información verídica, confiable y oportuna que les muestre el estado que guarda la administración y los resultados que han obtenido en determinados períodos (Román, 2017).

Según (Norma Internacional de Contabilidad- NIC 1, 2005), menciona que existen 4 estados financieros importantes que son:

1. Balance
2. Cuenta de resultados
3. Estado de Cambios en el Patrimonio
4. Estado de Flujo de Efectivo
5. Notas

Los estados financieros reflejarán fielmente, la situación, el rendimiento financiero y los flujos de efectivo de la entidad.

Es necesario, que los estados financieros tengan una interpretación y evaluación en el período correspondiente, para así saber y conocer la realidad actual de la empresa frente a otras empresas o con la industria y mercado, y así se cumpla efectivamente la gestión financiera.

2.2.8. Gestión Financiera

Consiste en la administración de los recursos de forma eficiente y eficaz para que éstos puedan cubrir los costos y gastos necesarios para la realización de las actividades propias del giro del negocio y así con los ingresos percibidos, se puedan maximizar el rédito.

2.2.9. Análisis financiero

Es el estudio de interpretación y comparación de los datos financieros de la empresa en relación con otra entidad para así tomar decisiones y alcanzar la eficiencia y eficacia empresarial.

El análisis financiero puede realizarse de varias maneras, entre las más conocidas son el análisis vertical que consiste en conocer y evaluar la participación de una cuenta frente a otra o el total, análisis horizontal que es evaluar el crecimiento de una cuenta en diferentes períodos de tiempo, o mediante indicadores financieros.

2.2.10. Indicadores Financieros

Son ratios o medidas que tratan de analizar el estado de la empresa desde un punto de vista individual, comparativamente con la competencia o con el líder del mercado.

La mayoría de las relaciones se pueden calcular a partir de la información suministrada por los estados financieros. Así, los Indicadores Financieros se pueden utilizar para analizar las tendencias y comparar los estados financieros de la empresa con los de otras empresas.

(Enciclopediafinanciera.com, 2018)

Los indicadores financieros más conocidos son de rentabilidad, de apalancamiento, y actividad.

2.2.11. Elementos explicativos de la Gestión Financiera

2.2.11.1. Análisis Vertical

Para realizar un primer análisis de los estados financieros es necesario saber el grado de participación de una cuenta frente al total del grupo, es decir, una cuenta contable frente al total activo, total pasivo o total patrimonio, en el caso del balance general en cambio para realizar el análisis vertical del estado de pérdidas y ganancias es una comparación de la cuenta contable frente al total de ventas o ingresos netos.

Este análisis permite saber que cuenta es la que impacto significativamente en el período contable, y así poder realizar un estudio a fondo para saber el comportamiento de la cuenta.

2.2.11.2. Análisis Horizontal

Una vez que se realice el análisis vertical, es necesario que se haga un análisis horizontal que consiste en una comparación del valor de la cuenta contable en dos períodos diferentes, generalmente, el período actual frente al año anterior, con la finalidad de saber el aumento o la disminución de la cuenta, y así tomar decisiones.

La fórmula dentro del análisis horizontal (A.H.) es:

$$A.H. = \left(\frac{\text{Cuenta período actual}}{\text{Cuenta período anterior}} - 1 \right) * 100$$

Existen varias formas para poder medir la gestión financiera de una empresa, y, para la presente investigación se tomará en cuenta el ratio de margen de ganancia neta, el análisis vertical y horizontal.

2.2.11.3. Margen de Ganancia Neto

$$\text{Margen de ganancia neto} = \frac{\text{ganancia neta después de impuestos}}{\text{Ventas netas}}$$

Para Van Horne y Wachowicz (2014) en su libro de Fundamentos de Administración Financiera, mencionan que éste indicador indica “El ingreso neto por dólar de venta” (p.149), éste depende de cómo se están administrando los gastos ya que existe una relación inversa entre los gastos y la utilidad neta, porque si los gastos aumentan disminuyen la rentabilidad y viceversa, entonces la relación con el proceso de desvinculación laboral, es que los gastos incurridos por la salida de un trabajador puede disminuir de cierta manera a la utilidad, sin embargo, existen estrategias que permiten que el impacto sea menor

La mediana de la industria muestra que el margen de ganancia neto es de 4,70% para así mostrar que se tiene una ventaja como empresa.

2.2.12. Gestión Tributaria

“Las actividades tendentes a la cuantificación y determinación de la deuda tributaria (liquidación), la comprobación del comportamiento del sujeto pasivo por la Administración (inspección) y la recaudación o pago de las deudas tributarias (recaudación)” (Wolters Kluwer, 2018), es decir, que es el proceso mediante el cual una persona natural o jurídica recauda y paga los impuestos para un organismo de control.

2.2.13. Conciliación Tributaria

Según Albornoz (2018) la conciliación tributaria es el “procedimiento mediante el cual el propio contribuyente establece la base imponible sobre la que se aplicará la tarifa del impuesto a la renta, una vez que se realizan todos los ajustes establecidos en la normativa tributaria vigente”.

2.2.14. Informe de Cumplimiento Tributario

“Es un documento que muestra la opinión del auditor respecto al cumplimiento de las obligaciones tributarias que mantenga un contribuyente sobre un período fiscal específico. Para el efecto, se debe elaborar un conjunto de anexos establecidos por esta administración” (Servicio de Rentas Internas, 2018)

Los Anexos del Informe de Cumplimiento Tributario son 17, de los cuales en el Anexo 7. Diferencias Permanentes (Deducciones Adicionales) se coloca la contratación de personal con discapacidad en la descripción de la deducción y en el valor en libros contables se coloca la base imponible para el cálculo del beneficio.

INFORME DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO							
RAZÓN SOCIAL:							
RUC:							
EJERCICIO FISCAL:							
ANEXO No. 7							
CONCILIACIÓN TRIBUTARIA - DIFERENCIAS PERMANENTES							
DEDUCCIONES ADICIONALES							
Detalle y conciliación de deducciones adicionales							
Código de cuenta contable	Nombre de la cuenta contable	Descripción de la deducción	Normativa aplicable para considerar la deducción	No. Operaciones efectuadas	Valor en libros contables	% de deducción adicional a considerar en	Valor de la deducción a considerar en
(a)	(b)	(c)			(d)	(e)	(f)
Total según el contribuyente						0,00	0,00

Figura 5. Anexo 7 del Informe de Cumplimiento (ICT)

Nota. Recuperado de Servicio de Rentas Internas (2018)

2.2.15. Elementos explicativos de la Gestión Tributaria

Para la Gestión Tributaria, para el pago del impuesto a la Renta existe un formato establecido para la conciliación Tributaria, según el artículo 46 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (2013):

Tabla 6*Formato de la Conciliación Tributaria*

Utilidad Operacional

(-) Participación laboral en las utilidades de las empresas, que corresponda a los trabajadores de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo

(-) el valor total de ingresos exentos o no gravados

(+) Los gastos no deducibles de conformidad con la Ley de Régimen Tributario Interno y este Reglamento, tanto aquellos efectuados en el país como en el exterior.

(+) el ajuste a los gastos incurridos para la generación de ingresos exentos, en la proporción prevista en este Reglamento

(+)El porcentaje de participación laboral en las utilidades de las empresas atribuibles a los ingresos exentos; esto es, el 15% de tales ingresos.

(-) la amortización de las pérdidas establecidas con la conciliación tributaria de años anteriores, de conformidad con lo previsto en la Ley de Régimen Tributario Interno y este Reglamento.

(-) cualquier otra deducción establecida por ley a la que tenga derecho el contribuyente.

(+)de haber lugar, el valor del ajuste practicado por la aplicación del principio de plena competencia conforme a la metodología de precios de transferencia, establecida en el presente Reglamento

(-) el incremento neto de empleos

(-) Para el caso de medianas empresas, el 100% adicional de los gastos de capacitación.

Nota: Recuperado de (Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, 2013)

El beneficio tributario por la contratación de personal con discapacidad se coloca dentro de cualquier otra deducción establecida por ley a la que tenga derecho el contribuyente, mismo que se encuentra detallada en el Anexo 7 del Informe de Cumplimiento Tributario

La conciliación tributaria está compuesta de forma general por seis elementos que son: Ingresos, gastos, crédito tributario, incentivos y beneficios tributarios, multas, y resultados:

Tabla 7*Ingresos Exentos vs Ingresos Gravados*

	Exento	Gravado
Ingreso	Son los ingresos que percibe la empresa cuya base imponible no gravan impuestos determinados por el organismo de control.	Son todos los ingresos que percibe la empresa cuya base imponible que están sujetas a un porcentaje de pago de impuestos dictaminado por el organismo de control.

CONTINÚA 

Artículos LRTI	Art.8,9	Art. 10,11,12, 13, 14,15
----------------	---------	--------------------------

Tabla 8*Gastos Deducibles vs Gastos no Deducibles*

	Deducible	No Deducible
Gasto	Son los gastos que realizó la empresa que ya sea en su total o parcialmente, no gravan impuestos dictaminados por el organismo de control	Son los gastos que tiene una empresa que ya sea total o parcialmente gravan impuestos determinados por el organismo de control que deben ser cancelados en el Impuesto a la renta
Artículos LRTI	Art. 10,11,12, 13, 14,15	Art. 10,11,12, 13, 14,15
Artículos RLRTI	Art. 27, 28, 29,30,31, 36	Art. 27, 28, 29,30,31, 36

Tabla 9*Incentivos y Beneficio tributario vs Crédito Tributario*

	Incentivos y Beneficio Tributario	Crédito Tributario
	Son las ayudas otorgadas por el Estado para las empresas que cumplan con requisitos normativos establecidos por los organismos de control, y así se pague menos impuesto a la renta	Son las disminuciones para el pago del impuesto a la renta en relación a los impuestos que tiene una empresa.
Artículos LRTI	Depende del giro del negocio	Depende del giro del negocio

La forma de medición de la gestión tributaria será con la simulación de la conciliación tributaria, tomando en cuenta dos enfoques: la realidad actual frente al escenario de que no se contratarían personas con discapacidad, y así se cuantificará el beneficio tributario.

2.2.16. Estudio Actuarial

“Es una modalidad de matemáticas aplicadas que sirve para predecir o simular determinados hechos económicos atendiendo a sus posibles consecuencias y los costes que estas supondrían, de modo que puedan ser calculadas posibles compensaciones” Permite conocer el costo anual de sus pasivos laborales y los costos esperados futuros. (Sánchez, 2019).

2.2.17. Ahorro

En términos financieros es el excedente de un bien económico al final de un determinado periodo. “Es el porcentaje de la renta o del ingreso que no se destina al consumo” (Raffino, 2019).

2.2.18. Contención

La contención es un concepto financiero aplicable únicamente en las cuentas de egresos; es un punto de control, ocurre cuando el gasto incrementa pese a que se haya implementado medidas para contrarrestarlo; si se habla de contención no puede haber ahorro.

2.3. Marco Referencial

2.3.1 Evolución de los Modelos de las Personas con discapacidad en la Historia

A lo largo de la historia han existido personas con capacidades diferentes y han sido discriminadas por sus condiciones físicas o mentales en la sociedad, como se explicará a continuación

2.3.1.1. Modelo de Prescindencia

Durante la antigüedad, en especial en la Edad Media, según Palacios (2008) menciona que este modelo:

Se explica a partir de dos presupuestos, uno relacionado con la causa de la discapacidad y otro con el rol del discapacitado en la sociedad. Respecto del primero, propone que las causas que daban origen a la discapacidad eran religiosas. A saber, un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por los padres de la persona con discapacidad, o bien una advertencia de la divinidad que –a través de una malformación congénita– podía estar anunciando que la alianza ancestral se había roto y que se avecinaba una catástrofe. En cuanto al segundo presupuesto, que identificaba el rol de la persona con su utilidad, partía de la idea de que el discapacitado no tenía nada que aportar a la sociedad, que era un ser improductivo y, por consiguiente, terminaba transformándose en una carga tanto para sus padres como para la misma comunidad (Pág, 37)

Se puede observar que, en tiempos anteriores la discapacidad era considerada como un fenómeno o un castigo divino donde la solución era la muerte de la persona o el alejamiento de la sociedad y de su entorno.

2.3.1.2. Modelo Médico o Rehabilitador

Para Velarde (2011):

A principios del siglo XX, a raíz de la Primera Guerra Mundial y de la introducción de las primeras legislaciones en torno a la seguridad social, el concepto de discapacidad asiste a un cambio de paradigma. En efecto, y aun cuando se pueden encontrar algunas transformaciones en los siglos anteriores, fueron los millares de soldados mutilados durante la Gran Guerra, por un lado, y el auge de las leyes laborales, por otro, los que verdaderamente modificaron la forma de entender la diversidad funcional: los impedimentos físicos y mentales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a entenderse como enfermedades que podían recibir tratamientos.

Fue así como el modelo de prescindencia pasó a ser sustituido por el modelo médico o de rehabilitación, cuyos fundamentos impregnan la mentalidad común hasta el día de hoy.

Con el pasar de los años ya no se creía que la discapacidad era un castigo divino, sino una condición diferente que tiene cura y que puede ser tratada; sin embargo, pese a que se cambió la forma de pensar aún existía vulnerabilidad hacia este grupo social.

2.3.1.3. Modelo Social de la Diversidad Funcional

En lugar de entender la discapacidad como una carencia de la persona que se debe remediar en pos de la inserción, se pasa a mirar las deficiencias como un producto social, resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno no concebido para él. De este modo, el modelo social atenúa fuertemente los componentes médicos de la discapacidad y resalta los sociales.

A diferencia del modelo médico que se asienta sobre la rehabilitación de las personas con discapacidad, el modelo social ponga el énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad. (Velarde, 2011)

El verdadero desafío es lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad en todos los ámbitos, educativo tanto en la primaria, secundaria y sobre todo tercer nivel; salud, así como también mercado laboral, en vista de que el reto no es la accesibilidad al empleo sino el acceso a puestos de trabajo de alta gerencia y que la confianza sea depositada plenamente en las personas con capacidades especiales.

2.3.2 Personas con discapacidad vs Personas con capacidades diferentes o especiales

Según la página web Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (2018) menciona que:

La expresión “**persona con discapacidad**” proviene del modelo social de la discapacidad, que pone en primer lugar a la persona y dice que la persona tiene discapacidad (una característica de la persona, entre muchas otras). Desde esta visión, la discapacidad queda definida por la relación de la persona con las barreras que le pone el entorno, en cambio, hablar de “**capacidades diferentes**” es un eufemismo que no reconoce la diversidad, ya que al fin y al cabo, todos tenemos capacidades diferentes.

Sin embargo, las dos son aceptadas y dependerá de cada persona la connotación que se le dé.

2.3.3 Rol de las personas con capacidades diferentes en Ecuador

El Ecuador mediante Registro Oficial No. 283 el 2 marzo del 2004 ratifica la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad cuyo objetivo es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar la igualdad en la sociedad por este motivo forman parte de las medidas legislativas, sociales, educativas, laboral y cualquier otra naturaleza que sean necesarias para eliminar la discriminación contra las personas discapacitadas e integrarlos a la sociedad. (Del Pozo, 2014)

A partir del año 2007, Ecuador comenzó a garantizar los derechos para las personas con capacidades diferentes, permitiendo así una inclusión social, y a partir del 2009 el Plan Nacional del Buen Vivir, garantiza el trabajo estable, justo y digno en su diversidad y formas.

La normativa se ve obligada a reformar sus artículos permitiendo una participación activa de las personas con discapacidad dentro de cada una de estas, principalmente en la Ley de Régimen Tributario Interno, y por ende el Reglamento de Aplicación del Régimen Tributario Interno, donde se enumera ciertos beneficios para las personas con discapacidades, al igual que para los empleadores que contraten trabajadores con este tipo de discapacidades.

Existen instituciones que ayudan a cumplir y dar apoyo a las personas que tengan cualquier tipo de capacidad diferente en Ecuador, los más conocidos son el CONADIS y el FENEDIF.

2.3.4. CONADIS y FENEFID

El organismo encargado de velar por el bienestar de las personas con capacidades diferentes es el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades- CONADIS que fue fundado en el año 1992 por el presidente de la República, el Doctor Rodrigo Borja Cevallos, y gracias a esta Institución

En 2001, la ONU concedió al Ecuador el Premio Roosevelt para Discapacidades, fueron el primer país de América Latina y sexto en el mundo en recibir este premio a las mejores políticas de Estado y los mejores servicios para personas con discapacidad (Crespo, 2015).

El objetivo del CONADIS es:

Verificar el cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en relación a la garantía de derechos para las Personas con Discapacidad, así como de sus Medidas de Acción Afirmativa (beneficios) y las políticas públicas enunciadas a través de los ejes y lineamientos de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

El otro Organismo que se encarga de una tarea similar, es la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física- FENEFID que fue creada en 1992 y es conocida como:

Una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017)

Y uno de los objetivos de la institución es promover la participación de personas con capacidades diferentes en el ambiente laboral, y brinda procesos de interacción entre empresas y personas discapacitadas.

2.3.5. Personas con capacidades diferentes en el Ecuador

“En Ecuador existe un total de 461.687 personas con discapacidad registradas” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019), mismos que se encuentran clasificados según el tipo de discapacidad en la Tabla 10.

Tabla 10

Número de personas según el tipo de discapacidad

TIPOS DE DISCAPACIDAD	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
Discapacidad física	215.146	46,60%
Discapacidad intelectual	103.325	22,38%
Discapacidad mental o psicosocial	32.454	5,08%
Discapacidad sensorial (visual y auditiva)	119.762	25,94%
TOTAL	461,687	100,00%

Nota. Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2019)

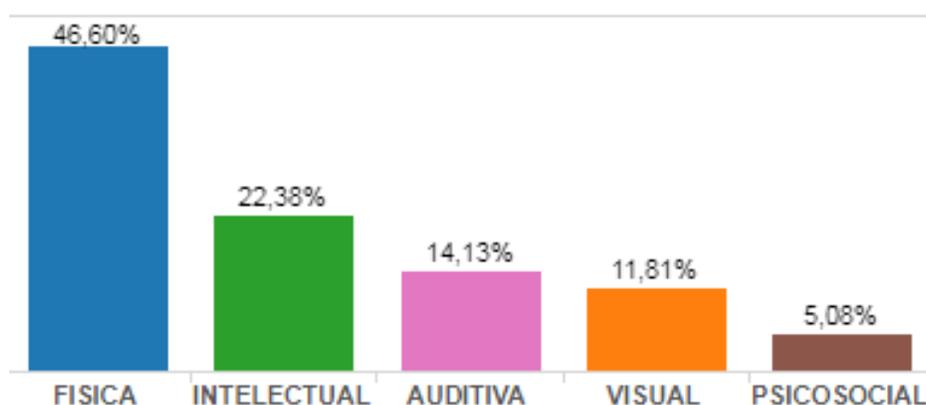


Figura 6. Tipo de Capacidades diferentes.

Recuperado de: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2019)

Existe, adicionalmente una clasificación, pero tomando en cuenta a las edades, como se muestra a continuación en la Tabla 11:

Tabla 11

Número de personas según la edad

RANGO DE EDAD	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
De 0 – 3 años	2.862	0,62%
De 4 – 6 años	5.956	1,29%
De 7 – 12 años	24.285	5,26%
De 13 – 17 años	27.424	5,94%
De 18 – 29 años	68.006	14,73%
De 30 – 65 años	223.457	48,40%
Mayores de 65 años	109.697	23,76%
TOTAL	461.687	100%

Nota. Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2019)

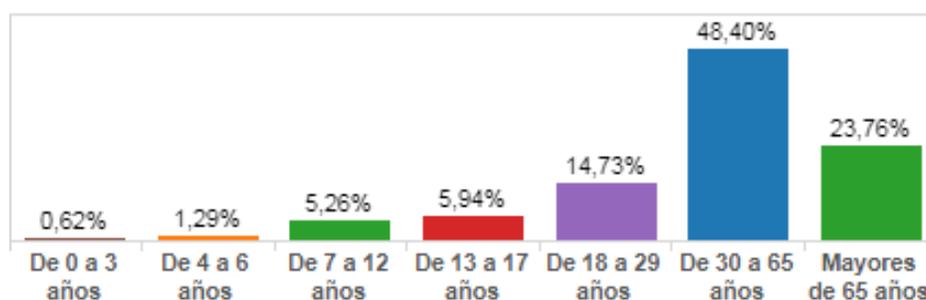


Figura 7. Grupos etarios con capacidades diferentes.
Recuperado de: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2019)

En la Figura 7 se puede observar que el 63,13% de las personas con capacidades diferentes, es decir, un total de 291.463, son mayores de edad y están en condiciones de acceder a un trabajo digno, y hasta la fecha únicamente 78 000 que representa el 26,76% han sido insertadas laboralmente y las 213.463 que equivale al 73,24% están desempleadas según la Figura 8. (Moreno L. , 2019)

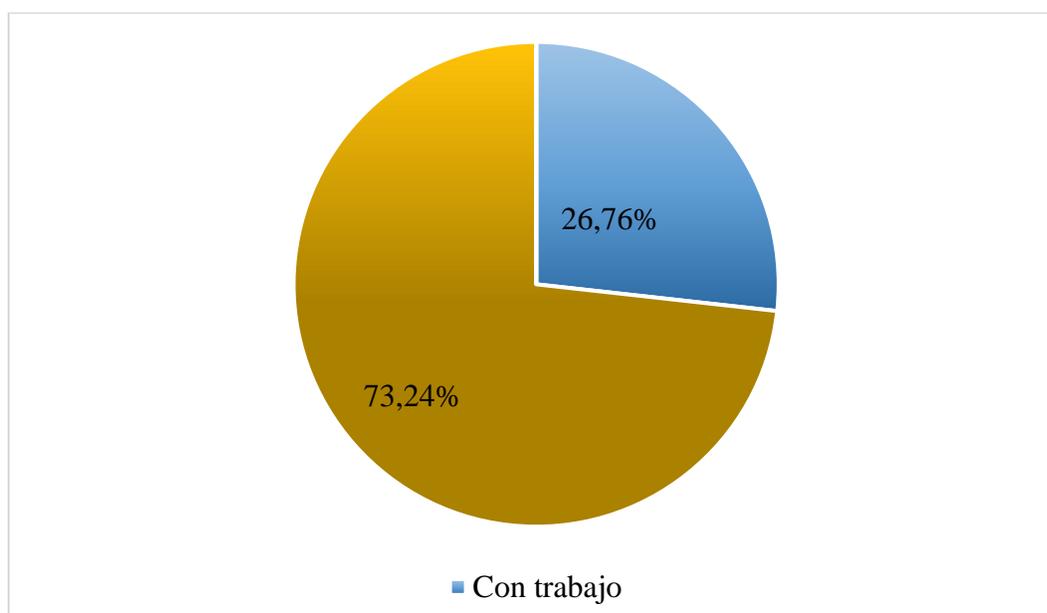


Figura 8. Personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral

2.3.6. Beneficios tributarios para las personas con discapacidad

En diciembre del 2013, se aprobó el Reglamento a la Ley de Discapacidades y estableció que las personas que tienen desde el 40 % de discapacidad pueden acceder a beneficios tributarios. Esta acción tuvo como consecuencia una demanda de inconstitucionalidad de la exasambleísta María Cristina Kronfle, que la Corte aceptó en junio de este año (Briones, 2017).

Sin embargo, en el año 2017 el actual presidente del Ecuador, Lenin Moreno, mediante Decreto Ejecutivo No.194 modificando la ley del anterior presidente y bajando el porcentaje de discapacidad del 40% al 30%, para que de ésta manera las personas con capacidades diferentes puedan gozar de beneficios tributarios, como aquellos señalados en la Tabla 12 del documento.

Tabla 12

Beneficios tributarios de las personas con capacidades diferentes

DETALLE	BENEFICIO
Transporte público y comercial	Tarifa preferencial del cincuenta por ciento (50%) de la tarifa regular
Espectáculos públicos	Exoneración del cincuenta por ciento (50%) en las tarifas
Impuesto anual a la propiedad de vehículos e impuesto ambiental a la contaminación vehicular	Rebaja especial de ocho mil dólares (US\$ 8.000).
Importación de bienes	Exentas del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales
Impuesto Predial	Exención del cincuenta por ciento (50%) del pago del impuesto predial
Impuesto a la Renta	Exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero (0)
Tasas y/o tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulaación	Exentas del pago de las tasas y/o tarifas
Impuesto al valor agregado	Les sea reintegrado a través de la emisión de cheque, transferencia bancaria u otro medio de pago, sin intereses
Servicios	Agua potable y alcantarillado, energía eléctrica, telefonía móvil, internet fijo de banda ancha, se exonera hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de consumo

CONTINÚA 

Importación y compra de vehículos ortopédicos y no ortopédicos	Exenciones del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado impuestos a los consumos especiales
--	---

Nota. Fuente: (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). Recuperado de (Espinoza & Gallegos, Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, 2018)

Los beneficios más representativos son la devolución del Impuesto al Valor Agregado IVA, y compra de vehículos con rebaja en el impuesto, mismos que deben ser gestionados para evitar que sean vulnerados. (Borja, 2016)

2.3.5.1. Devolución del IVA

Las personas con una discapacidad igual o superior al 30% conforme a la calificación efectuada por la autoridad sanitaria, tienen derecho a la devolución del IVA pagado por sus compras de bienes y servicios de primera necesidad adquiridos para uso y consumo personal, con facturas autorizadas por el SRI (Servicio de Rentas Internas, 2017).

Cabe resaltar que los consumidores finales son las personas que en realidad pagan el Impuesto al Valor Agregado, la devolución del IVA para las personas con capacidades diferentes es un gran beneficio en vista de que a fin de cuentas estas personas únicamente pagan la base imponible.

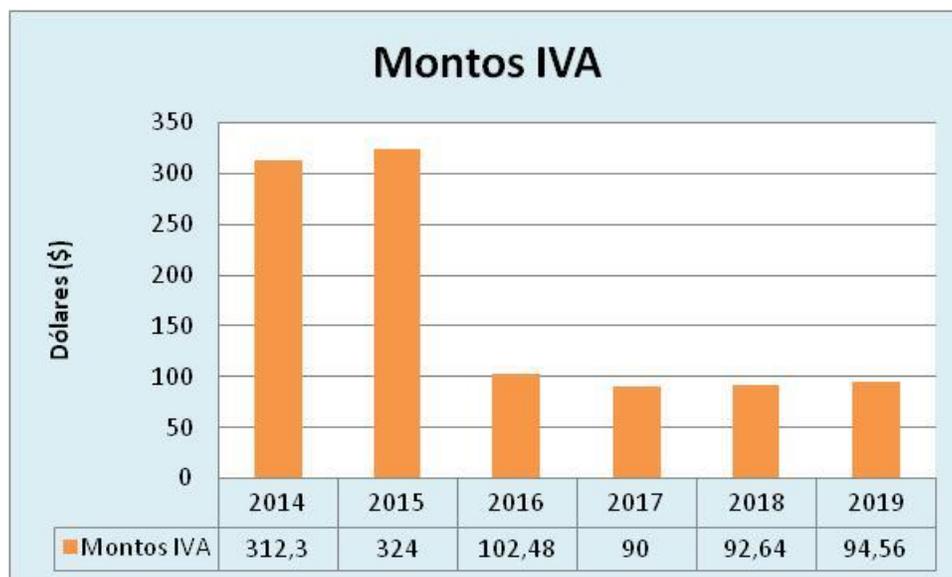


Figura 9. Montos anuales de recuperación del IVA
Fuente: Servicio de Rentas Internas (2019)

Como se puede observar en la imagen anterior, los montos máximos mensuales cada vez han bajado, mostrando así un apoyo menor por parte del gobierno hacia personas con capacidades diferentes, pese a que hubo una flexibilidad para que más personas con discapacidad puedan gozar de este beneficio.

2.3.5.2. Compra de Vehículos ortopédicos

Las personas con capacidades diferentes y que sean propietarios de vehículos pueden solicitar rebaja fiscal sobre el Impuesto Vehicular

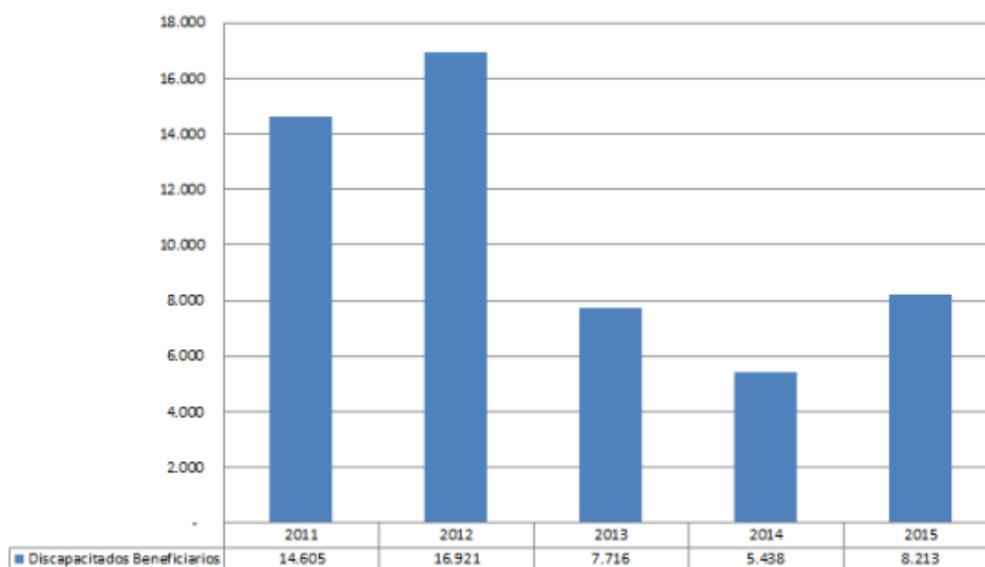


Figura 10. Beneficiados por la rebaja del Impuesto vehicular

Fuente: Base de Datos Servicio de Rentas Internas

Elaborado por: (Rojano, 2016, pág. 45)

Como se puede ver en la imagen anterior, ha ido bajando los beneficiarios de los vehículos por la rebaja del impuesto vehicular y en el año 2013 cae en un 67% con relación al año anterior, pero en los próximos años subió en 8% y 26% respectivamente.

Estos beneficios son desde punto de vista de la persona con capacidades especiales, sin embargo, existen beneficios dentro del área laboral, desde una perspectiva de empleador, que es el principal enfoque de la presente investigación.

2.3.7. La Constitución y las personas con capacidades diferentes

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el capítulo II: Derechos. - Capítulo tercero, Sección sexta.- Personas con discapacidad, Artículo 47 y 48, menciona que:

(47) El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

(48) El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

Cabe recalcar que estos cambios fueron realizados con la actualización de la Constitución, donde ya se tiene un enfoque megadiverso, atención y cuidado de las personas con capacidades diferentes, permitiendo así la inclusión de este grupo vulnerable en ambientes laborales y económicos, garantizando el derecho a un empleo digno en igualdad de condiciones.

2.3.8. El Código del Trabajo y las Personas con capacidades diferentes

2.3.8.1. Obligaciones del Empleador

Según el artículo 42 del Código de Trabajo (2012), menciona las obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

2.3.8.2 Contrato de Trabajo

El Contrato Laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El cumplimiento o incumplimiento de esta norma tiene un impacto a nivel tributario que será explicado a continuación.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades (Código del Trabajo, 2012)

Adicionalmente el empleador debe cumplir y adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con capacidades especiales,

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Según el Artículo 79.- Igualdad de remuneración del (Código del Trabajo, 2012), menciona que:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

2.3.8.3. Del trabajo para personas con discapacidad

Existen artículos no enumerados en el Código del Trabajo que hacen mención a las personas con capacidades diferentes, donde menciona que:

Art. ...- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras.

Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional. Art. ...- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con 4 una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios. Art. ...- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley. (Código del Trabajo, 2012)

Como se puede observar, el Código de Trabajo, ahora permite, obliga y castiga la inclusión de las personas con capacidades diferentes a las diferentes plazas de trabajo, mostrando así la protección a este grupo de personas cuya finalidad es alcanzar la igualdad en los derechos y obligaciones para todos.

2.3.9. Plan Nacional de Desarrollo y las Personas con capacidades diferentes

El (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017) el Plan Nacional de Desarrollo en el Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida menciona:

Es necesario facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la educación inclusiva, la información, los espacios públicos, el trabajo digno, la salud incluida la salud sexual y reproductiva y la protección frente a todas las formas de violencia, incluida la violencia basada en género. (Pág. 48)

El Gobierno ha implementado intervenciones emblemáticas para cumplir con el primer objetivo del Plan del Buen Vivir que consiste en “garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” dentro de las cuales tenemos:

2.3.9.1. Misión “Las Manuelas”

Las personas con discapacidad, grupo de atención prioritaria, requieren un cuidado especial que se conseguirá mediante mecanismos de respuesta inclusivos e integrales, para lo cual esta intervención emprenderá la actualización de información, provisión de ayuda técnica, pensiones asistenciales y vivienda, así como servicios de salud, inclusión laboral, educativa y comunitaria (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017, pág. 68).

2.3.9.2. Programa “Las Joaquinas”

El programa busca generar condiciones necesarias para aquellos que tienen la gran responsabilidad de cuidar a las personas con discapacidades severas o enfermedades catastróficas, mediante la entrega de capital semilla para emprendimientos productivos, la afiliación a la seguridad social de las madres cuidadoras y el incremento del bono Joaquín Gallegos Lara, para que puedan no solo atenderlos, sino también sustentar su hogar y tener una vida digna (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017, pág. 68).

2.3.10 Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador

En la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2012) menciona los siguientes artículos en el artículo 45. Derecho al trabajo y en el art 48. Sustitutos mencionan:

(45) Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado

(48) Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

Cabe señalar que según lo establecido en la Ley tanto las personas con discapacidad como los sustitutos son considerados para el cálculo de inclusión laboral. De igual manera se benefician del art 85. Jubilación donde se menciona: “Las personas con discapacidad afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que acrediten trescientas (300) aportaciones, sin límite de edad...”, a diferencia de un trabajador normal que deberá realizar 360 aportaciones según lo establece el IESS.

Art. 51.- Estabilidad laboral, dice que:

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Artículo 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación, menciona que

Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad. El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves. Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Como se puede observar, los enfoques laborales han cambiado y se han flexibilizado para las personas con capacidades diferentes, ya que ahora los empleadores están obligados por velar por el bienestar de todos los trabajadores, y el Estado obliga y sanciona el cumplimiento de la ley, en especial por las personas con capacidades diferentes.

2.3.11 Cálculo del Porcentaje de Inclusión Laboral

Según el Art 12. Inclusión laboral del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017) menciona:

Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

Para el sector privado se calculará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable.

Datos

Para realizar el cálculo de la Inclusión laboral es necesario tener como datos:

- a. Número Total de Empleados (Entidades que tengan más de 25 trabajadores)
- b. Número de Personal con discapacidad mayor al 30% y Sustitutos contratados
- c. Porcentaje mínimo establecido por la Ley = 0,04
- d. Inclusión Laboral

Forma de Cálculo

$$d= a * c$$

Una vez que se ha efectuado la operación, se debe comparar el número de personal con discapacidad y sustitutos contratado por la Cooperativa con el valor calculado correspondiente al 4% establecido por la Ley.

Se pueden presentar 3 escenarios

1. Cuando $b > d \rightarrow$ Beneficio Tributario para el empleador
2. Cuando $b = d \rightarrow$ Cumple con el mínimo establecido en la Ley y no tiene beneficio ni multa
3. Cuando $b < d \rightarrow$ Multa para el empleador

En el Art 6. Forma de cálculo del porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 (2018) menciona:

“Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número...” (pág. 5)

2.3.12 Beneficios tributarios de la contratación de personal con discapacidad

Para medir el efecto en la gestión tributaria se toma en consideración cualquier aumento o disminución en el rubro referente a beneficios tributarios o multas por contratación de personal discapacitado que afecte de manera positiva o negativa a la Base Imponible del Impuesto a la Renta.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el artículo 49. Deducción por Inclusión Laboral menciona:

Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Este beneficio tributario también se encuentra estipulado en el art. 46 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (2013), mismo que favorece a los empleadores que hayan superado el porcentaje mínimo de inclusión laboral.

2.3.13 Cálculo del Beneficio Tributario

Según la Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 emitida por el Servicio de Rentas Internas (2017) y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 65 del 25 de agosto de 2017 menciona:

Art. 1. Forma de cálculo

$$\left\{ \left(\frac{\sum(\text{valores pagados a trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad})}{\text{No. de trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad que recibieron pagos}} \right) * \left. \begin{array}{l} \text{Número de trabajadores} \\ \text{con discapacidad,} \\ \text{sustitutos y trabajadores} \\ \text{con dependientes con} \\ \text{discapacidad, que} \\ \text{excedan el \% mínimo} \end{array} \right\} * 150\%$$

Dentro de los valores pagados, se deberá considerar los rubros que se encuentren aportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta la fecha de presentación de la declaración de Impuesto a la Renta, así como también la decimotercera y decimocuarta remuneración, el fondo de reserva y el aporte patronal, en cuyos casos el monto a considerar será el valor proporcional mensual; y en todos los casos, exclusivamente respecto de aquellos meses en que se cumplieron las condiciones para su aplicación, de conformidad con la ley

Si se realiza una fórmula de los rubros que deben considerarse para valores pagados quedaría de la siguiente manera:

$$\text{Valores pagados} = \sum (\text{S, HE, C, OIA, DT, DC, FR, AP})$$

Donde:

S = Sueldo

HE= Horas Extras

C= Comisiones

OIA= Otros Ingresos Aportables

DT= Décimo Tercero (Bono navideño)

DC= Décimo Cuarto (Bono escolar)

FR= Fondos de Reserva

AP= Aporte Patronal

Para el cálculo de la deducción en el Art. 2 menciona que “se deberán considerar únicamente a aquellas personas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al treinta por ciento (30%)” y en caso de que el porcentaje de inclusión laboral contenga un número decimal, “la parte decimal se considerará como una unidad, a efectos de la deducción adicional” (Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451, 2017).

2.3.14. Estado del Arte

Según (Vinuesa, 2014, pág. 2), en su Investigación “Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente” menciona que:

El Ecuador a pesar de tener garantías constitucionales que intentan asegurar una práctica laboral sin discriminación alguna, no se aplica de forma fiel por parte de las empresas privadas, pues generalmente proceden a restringir el acceso entre sus filas laborales a las personas con discapacidad. Realidad que ha perjudicado a miles de personas aptas para trabajar y que, por sus condiciones, han sido rechazadas violentando de forma continua el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador que asegura al trabajo, no solo como un derecho, sino también como un deber social.

En la actualidad los procesos laborales son medidos a partir de las capacidades físicas o mentales que tiene una persona para determinar su función, por lo que personas que presenten algún tipo de diferenciación con dichas capacidades mal vistas como normales o completas, restringe a quienes al encontrarse impedidos a desempeñar dichas funciones son considerados como insuficientes y por ende incapaces de mantener lazos laborales y sociales, y por ende son excluidos quienes no cumplan con los rasgos físicos o psicológicos mal establecidos. Es con dichos actos lo que se denomina discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, pues el empleador al establecer un margen mínimo de capacidades, (teniendo en cuenta que al establecer mínimo se refiere a las capacidades físicas y mentales completas.

Según este punto de vista, se puede observar que pese a que se han formulado cambios en las leyes nacionales con la finalidad de que exista una inclusión social respecto de las personas con capacidades diferentes no se cumple en su totalidad, ya que en muchas de las ocasiones las personas que no permiten la inclusión, son los mismos compañeros de trabajo, criticando la capacidad humana por tener capacidades diferentes, que no se ajustan al prototipo social y al estándar mental que cada uno crea, o que en muchas de las ocasiones son impartidas desde el entorno familiar.

Para (Villacreses & Altamirano, 2015), **en su tesis sobre “Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014”** después de haber realizado la metodología de investigación, concluyeron que:

Las personas con discapacidad son contratadas en su mayoría únicamente para cargos operativos (limpieza y mantenimiento), solo para cumplir con el 4% que estipula la ley, dejando de lado el interés por el desarrollo profesional y personal de estos colaboradores con discapacidad, sin generarles planes de carrera, impidiendo que puedan participar posteriormente en cargos medios o altos con igual de oportunidades en los procesos de selección, sin discriminación por sus limitaciones.

Se puede evidenciar entonces que en muchos de los casos, las empresas se rigen al cumplimiento laboral más que a la inclusión social, ya que al contratar personas con capacidades especiales no confían en su talento y sobretodo en sus capacidades, por tal razón no siempre son ubicados en plazas de trabajo de administración y alta gerencia, sino solo a puestos operativos o de limpieza, causando y fomentando así discriminación social.

Según el punto de vista de **Forcada (2015), en su investigación “La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado”** menciona que:

Toda persona que posea las capacidades específicas que determinado puesto de trabajo requiere y la motivación necesaria (siempre que la empresa le facilite las herramientas de trabajo necesarias) puede desempeñarse correctamente, por lo tanto, una persona con alguna discapacidad, siempre que cuente con las capacidades que el puesto requiera, puede ser eficaz.

En la actualidad, la responsabilidad social empresarial está tomando cada vez mayor preponderancia, resulta apropiado entonces que las compañías comiencen a pensar en la empleabilidad de personas con discapacidad como una alternativa viable enfocada a brindar mayores oportunidades laborales a quienes forman parte de su comunidad, con el convencimiento de que efectivamente representan una fuerza de trabajo idónea. De esta forma, no sólo estarán ayudando a estas personas otorgándoles trabajo, y con ello favoreciendo principalmente el desarrollo de sus capacidades, su motivación y autorrealización, sino que también contribuirán a su independencia económica, lo cual significará un gran apoyo para sus familias, eximiendo, por otro lado al Gobierno de pagar pensión a dichas personas o familiares. Como contrapartida, la empresa también obtendrá sus beneficios, iguales o mayores quizás que al emplear a cualquier otra persona. Por un lado, se ampliará así el abanico de postulantes a tener en cuenta en cada búsqueda de personal. Y por otro, se empleará a personas que generarán igual o mayor valor que las personas consideradas “normales” debido a sus capacidades especiales desarrolladas con motivo justamente de su discapacidad.

Desde este punto de vista, la contratación de personas con discapacidad, trae consigo beneficios personales, ya que permite que las personas que tienen este tipo de condición, se sientan útiles y sobretodo incluidos socialmente, fomentando así la no discriminación y mostrando un ejemplo a seguir para que todas las empresas contraten a personas sin importar diferencias fisiológicas.

Según Espinoza & Gallegos (2018) en su investigación “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador” menciona:

El gobierno ecuatoriano ha llevado a cabo programas masivos dirigidos a la inserción laboral para los discapacitados. Se analizó el entorno y los factores que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidades en el Ecuador. Dentro de los resultados se encontró que se cuenta con un marco legal e incentivos tributarios que fomentan la inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria, pero no existen datos estadísticos completos que confirmen los resultados de estas medidas.

La metodología aplicada en el desarrollo de la investigación realizada, fue la revisión bibliográfica y descriptiva, con el fin de revisar toda la información obtenida a través de datos estadísticos, documentales y bibliográficos que permitieron llegar a las conclusiones con respecto a la determinación de los aspectos que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Se obtuvo información pertinente de los sitios web del CONADIS (2018), de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física FENEDIF (2018), del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2018), del Ministerio del Trabajo (2018), del Servicio de Rentas Internas SRI (2018), de la Organización Mundial de la Salud OMS (2018b), de la OIT (2018) y la CEPAL (2018).

Una vez aplicada la metodología de la investigación, se determina como conclusiones de la investigación:

Se busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mediante el amparo legal, con el fin de promover en la sociedad el manejo de una conducta igualitaria donde se induzca a la inserción laboral y social de los discapacitados, eliminando la discriminación que conllevaba a injusticias y actos inhumanos; mediante un proceso transitorio se ha logrado cambiar parte de esta negativa percepción e insertar laboralmente a estas personas para que gocen de los mismos derechos que todos los ecuatorianos en general.

A nivel laboral es el sector privado el que aporta con mayores plazas de trabajo para los discapacitados a diferencia del sector público donde son mínimas las oportunidades laborales, lo que pone en evidencia que las empresas privadas son el punto de desarrollo para el crecimiento económico y desarrollo de fuentes de empleo en el Ecuador

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque Mixto

Acorde a lo expuesto, se ha logrado determinar los términos y establecer el tipo de investigación, basado en la metodología de enfoque mixto, que permita sustentar el tema de investigación

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández S. M., 2008)

Combina el Catálogo Único de Cuentas de la página web y los Estados Financieros como técnica cuantitativa y la encuesta con preguntas cerradas y abiertas para aclarar los motivos de la contratación o no contratación como técnica cualitativa.

3.2. Determinación de variables

Las variables en base a las cuales va a ser desarrollado el presente trabajo de investigación son: contratación de personal con capacidades diferentes y la gestión tributaria y financiera

3.2.1. Variable Independiente

La contratación de personal con capacidades diferentes ya sea con discapacidad física, intelectual, auditiva, visual o psicológica.

3.2.2. Variable Dependiente

La gestión tributaria y la gestión financiera, ya que depende de la cantidad de trabajadores con capacidades diferentes que tenga contratado cada entidad, para poder establecer los costos financieros y el beneficio total tributario.

3.3. Hipótesis

3.3.1 Presuposiciones.

La investigación requiere analizar la contratación de personal con capacidades diferentes en la gestión tributaria y financiera en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1, debido a que existen empresas que no contratan a personas con estas condiciones, por lo que trae consigo pérdidas tributarias, y aumento de gastos.

3.3.2. Hipótesis para prueba

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 tienen contratados un número de personal con capacidades diferentes que supera el porcentaje de inclusión laboral establecido en la Ley, por lo que reciben el beneficio tributario para la disminución del pago del Impuesto a la Renta.

3.3.3. Matriz de Objetivos, Hipótesis y Variables

Tabla 13.*Matriz de Objetivos, Hipótesis y Variables*

OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES
Realizar un diagnóstico de la situación actual de la contratación de personas con capacidades diferentes en las Cooperativas	Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 exceden el 4% de inclusión laboral	Personas con capacidades diferentes registradas en el CONADIS y que trabajen en las COAC'S del Segmento 1.	Variable Independiente: Contratación de Personal	Art. 42 del Código de Trabajo Calificación de discapacidad en el Carné del CONADIS
Cuantificar el impacto tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes en la gestión tributaria y financiera	Al tener contratado personal de discapacidad superior al que establece la Ley, obtienen el beneficio tributario para la disminución del impuesto a la renta.	Rubro correspondiente a multas o Beneficio Tributario por contratar Personal con Discapacidad detallado en el Formulario 101	Variable Dependiente: Gestión Tributaria y Financiera	Análisis horizontal y vertical Margen de Ganancia Neto

3.4. Muestra

Para un mejor análisis se procede a delimita la población objeto de estudio

Tamaño de la muestra

La Técnica de muestreo será aleatoria, el cálculo del tamaño de la muestra será de población finita definida, conocida su fórmula es:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N= tamaño del universo, 30 cooperativas

z = nivel de confianza deseado, que será del 95%, en donde el valor que representa es de en la tabla de la curva normal. 1.96

p = proporción estimada de éxito 0.95

q = proporción estimada de fracaso (1-p) = 0.05

e = representa el error de estimación, el cual se considera del 3%.

Reemplazando la fórmula especificada, se obtiene:

n=	(30) * 1.96 * 1.96 * (0.95 * 0.05)
	0.03 * 0.03 * (30 - 1) + 1.96 * 1.96 * (0.95 * 0.05)

n=26 cooperativas

Según la fórmula de la muestra se seleccionan 26 Cooperativas de Ahorro y Crédito para el estudio y conocimiento de la situación actual de las COAC's frente a la contratación de personas con discapacidad, como propuesta se realizará una Guía por Beneficio Tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos, mismo que servirá para todas las empresas independientemente de su giro de negocio y que facilitará la comprensión de la normativa, cuadros comparativos de costos y fórmulas para cálculo de inclusión laboral, beneficio y modelo para análisis de la gestión financiera.

Para cumplir con la muestra calculada para la presente investigación se excluirá a 4 Cooperativas de Ahorro y Crédito de la población por lo que se analiza el 92,86%, teniendo en cuenta como criterios de distinción: ausencia de publicación de la calificación de riesgo, negativa de las encuestas por parte de Directivos y la otra fue seleccionada al azar, teniendo el siguiente resultado:

- Cooperativa de Ahorro y Crédito El Sagrario Ltda.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito Andalucía Ltda.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación y Cultura Ltda.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de Abril Ltda.

3.5. Descripción de la metodología

Para la aplicación de la encuesta se realiza visitas in situ a la Matriz de cada Cooperativa de Ahorro y Crédito del Segmento 1 del Ecuador, en donde se solicita dialogar con la persona encargada de responsabilidad social empresarial o algún responsable del área de talento humano, mismos que tienen información de los trabajadores y gestionan la contratación de personas con capacidades diferentes.

A lo largo de la encuesta se toparon muchos temas relacionados a la investigación, tales como, trato que recibe una persona con discapacidad, cargos que ocupa, proceso de adaptación del equipo de trabajo, desempeño, dificultades presentadas, sustitutos y forma de pensar del reclutador; misma que sirve de soporte para el análisis en vista de que ellos describen el resultado de la inclusión laboral en la entidad.

Además, se ha recopilado información de las memorias publicadas en la página web oficial de cada entidad, en donde se encuentra un resumen de las actividades económicas, financieras y sociales que realizó la Cooperativa durante un período de tiempo determinado, generalmente de un año.

Algunas entidades no contaban con los datos exactos de la cantidad de trabajadores o del personal femenino y masculino, supieron manifestar que esto se debe a cambios en la nómina por salidas y entradas de personal y en otros casos no se lleva un control detallado según el género por lo que dieron porcentajes aproximados para el cálculo, por lo que se tomó valores de la encuesta para cruzar con datos de las memorias y con la revisión bibliográfica y descriptiva

Los resultados obtenidos se encuentran a continuación:

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de la Situación Actual de Inclusión Laboral

Tabla 14

Situación Actual de la Inclusión Laboral (2018)

Nº	NOMBRE DE LA COOPERATIVA	TOTAL EMPLEADOS	Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD Y SUSTITUTOS	CÁLCULO 4% INCLUSIÓN LABORAL	DIFERENCIA	CUMPLIMIENTO
1	COAC Juventud Ecuatoriana Progresista Ltda	1867	79	71	8	✓
2	COAC Jardín Azuayo Ltda.	839	36	32	4	✓
3	COAC Policía Nacional Ltda.	490	17	18	-1	X
4	COAC Cooprogreso Ltda	451	17	17	0	✓
5	COAC 29 de Octubre Ltda.	485	19	18	1	✓
6	COAC Oscus Ltda.	295	10	11	-1	X
7	COAC San Francisco Ltda.	376	13	14	-1	X
8	COAC Alianza del Valle Ltda.	271	10	10	0	✓
9	COAC Riobamba Ltda.	313	12	12	0	✓
10	COAC de la Pequeña Empresa Cotopaxi Ltda.	235	9	9	0	✓
11	COAC Vicentina Manuel Esteban Godoy Ortega Ltda.	250	12	9	3	✓

CONTINÚA



N°	NOMBRE DE LA COOPERATIVA	TOTAL EMPLEADOS	N° EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD Y SUSTITUTOS	CÁLCULO 4% INCLUSIÓN LABORAL	DIFERENCIA	CUMPLIMIENTO
12	COAC de la Pequeña Empresa Biblian Ltda.	98	6	3	3	✓
13	COAC Mushuc runa Ltda.	257	8	9	-1	X
14	COAC Tulcán Ltda.	178	7	6	1	✓
15	COAC Atuntaqui Ltda.	205	9	7	2	✓
16	COAC 23 de Julio Ltda.	199	8	7	1	✓
17	COAC Pablo Muñoz Vega Ltda.	149	6	5	1	✓
18	COAC Cámara de Comercio de Ambato Ltda.	95	4	3	1	✓
19	COAC San José Ltda.	131	5	5	0	✓
20	COAC de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda.	155	8	5	3	✓
21	COAC Fernando Daquilema.	322	14	12	2	✓
22	COAC Chibuleo Ltda.	152	6	5	1	✓
23	COAC Pilahuin Tio Ltda.	155	7	5	2	✓
24	Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa Rosa Ltda.	217	9	8	1	✓
25	Cooperativa de Ahorro y Crédito Ambato Ltda.	179	8	6	2	✓
26	Cooperativa de Ahorro y Crédito Construcción Comercio y Producción Ltda.	141	4	5	-1	X

Nota: Datos tomados de las Encuestas aplicadas y Memorias de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del año 2018. Elaborado por los autores

Según los datos registrados en la Tabla 14, se puede evidenciar que 20 Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 cumplen con el porcentaje mínimo de Inclusión Laboral establecido en la Ley, lo que representa el 76,92% del total; de las cuales 14 Cooperativas sobrepasan el número de trabajadores con capacidades diferentes por lo que obtienen el beneficio tributario para la disminución del Impuesto a la Renta y únicamente 6 Cooperativas, que representan el 23,08% no cumplen ni siquiera con el porcentaje de Ley.

4.2. Análisis de Activos y Gastos de Personal

Tabla 15

Activos y Gastos de Operación del año 2018

N°	NOMBRE DE LA COOPERATIVA	TOTAL ACTIVOS	% PART	45. GASTOS DE OPERACIÓN	45.01. GASTOS DE PERSONAL
1	COAC Juventud Ecuatoriana Progresista Ltda.	\$ 1.919.745.061,04	20,24%	\$ 73.617.891,49	\$ 31.394.103,02
2	COAC Jardín Azuayo Ltda.	\$ 857.441.902,50	9,04%	\$ 30.003.998,72	\$ 15.903.226,10
3	COAC Policía Nacional Ltda.	\$ 773.424.593,96	8,15%	\$ 34.102.854,54	\$ 8.318.239,92
4	COAC Cooprogreso Ltda.	\$ 502.877.256,92	5,30%	\$ 18.470.566,29	\$ 7.572.932,18
5	COAC 29 de Octubre Ltda.	\$ 492.720.652,97	5,19%	\$ 21.621.260,69	\$ 8.864.716,88
6	COAC Oscus Ltda.	\$ 373.253.867,10	3,93%	\$ 15.822.547,59	\$ 6.487.244,51
7	COAC San Francisco Ltda.	\$ 330.390.740,64	3,48%	\$ 15.539.656,61	\$ 6.371.259,21
8	COAC Alianza del Valle Ltda.	\$ 309.910.570,55	3,27%	\$ 11.480.496,43	\$ 4.707.003,54
9	COAC Riobamba Ltda.	\$ 306.472.018,49	3,23%	\$ 13.270.384,66	\$ 5.440.857,71
10	COAC de la Pequeña Empresa Cotopaxi Ltda.	\$ 304.148.805,78	3,21%	\$ 9.619.662,20	\$ 3.944.061,50
11	COAC Vicentina Manuel Esteban Godoy Ortega Ltda.	\$ 290.988.765,77	3,07%	\$ 11.534.036,63	\$ 4.728.955,02
12	COAC de la Pequeña Empresa Biblian Ltda.	\$ 229.677.185,75	2,42%	\$ 6.859.494,14	\$ 2.664.383,62
13	COAC Mushuc runa Ltda.	\$ 225.533.627,85	2,38%	\$ 14.250.937,54	\$ 5.977.989,30
14	COAC Tulcán Ltda	\$ 198.596.986,15	2,09%	\$ 7.692.359,44	\$ 3.153.867,37

CONTINÚA 

Nº	NOMBRE DE LA COOPERATIVA	TOTAL ACTIVOS	% PART	45. GASTOS DE OPERACIÓN	45.01. GASTOS DE PERSONAL
15	COAC Atuntaqui Ltda	\$ 185.549.184,33	1,96%	\$ 8.668.397,24	\$ 3.554.042,87
16	COAC 23 de Julio Ltda	\$ 179.156.885,23	1,89%	\$ 9.415.222,47	\$ 3.860.241,21
17	COAC Pablo Muñoz Vega Ltda.	\$ 176.583.411,57	1,86%	\$ 7.515.593,11	\$ 3.081.393,18
18	COAC Cámara de Comercio de Ambato Ltda.	\$ 152.754.239,51	1,61%	\$ 6.297.412,64	\$ 2.581.939,18
19	COAC San José Ltda.	\$ 152.522.611,14	1,61%	\$ 6.534.584,44	\$ 2.679.179,62
20	COAC de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda.	\$ 138.709.112,61	1,46%	\$ 6.563.035,17	\$ 2.690.844,42
21	COAC Fernando Daquilema.	\$ 138.522.911,32	1,46%	\$ 9.236.340,01	\$ 3.786.899,40
22	COAC Chibuleo Ltda.	\$ 134.180.487,09	1,41%	\$ 7.095.665,52	\$ 2.909.222,86
23	COAC Pilahuin Tio Ltda.	\$ 128.934.371,88	1,36%	\$ 7.277.799,97	\$ 2.983.897,99
24	COAC Santa Rosa Ltda.	\$ 123.290.395,63	1,30%	\$ 7.275.914,86	\$ 2.983.125,09
25	COAC Ambato Ltda.	\$ 110.578.244,97	1,17%	\$ 6.012.406,09	\$ 2.960.926,00
26	COAC Construcción Comercio y Producción Ltda.	\$ 73.965.209,86	0,78%	\$ 5.703.935,94	\$ 2.338.865,96

Nota: Recuperado de: (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2019)

El activo total de las 30 Cooperativas de Ahorro y Crédito pertenecientes al Segmento 1 suma \$9.487.060.208,10, del cual se está analizando una muestra de 26 que representa el 92,86% de la población.

Cabe resaltar que en el año 2018 la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Ecuatoriana Progresista Ltda. tiene el 20,24% de participación en el Activo Total del Segmento 1, seguida por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo Ltda. con el 9,04% y en tercer lugar la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Ltda. con el 8,15% lo que evidencia que estas entidades financieras son las más grandes del país.



Figura 11. Porcentaje de Participación de los Activos Dic (2018)

Fuente: (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2018)

Los Gastos de Operación en el año 2018 suman \$402.035.527,27, de los cuales la cuenta 4501. Gastos de Personal representa en promedio el 41,14% del grupo 45; es decir \$164.466.177,53 son destinados al pago de sueldos y obligaciones con los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Construcción, Comercio y Producción Ltda. en el año 2018 tiene \$73.965.209,86, pese a que es menor a los \$80.000.000,00 mínimo establecido en la Ley pertenece al Segmento 1 (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2018). Es al 2018 “la única presente en las 4 regiones del país” (Ekos, 2018)

4.3. Análisis Comparativo de los rubros por beneficios sociales

Tabla 16

Rubros persona normal vs persona con capacidades diferentes

Factor de comparación	Empleados en condiciones “normales”	Empleados con capacidades diferentes
Sueldos, utilidades y bonificaciones	Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales del Código del Trabajo	Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales del Código del Trabajo
Décimo Tercer sueldo	Un sueldo adicional anualmente	Un sueldo adicional anualmente
Décimo Cuarto sueldo	\$392,00 al año 2018, \$394,00 al 2019 de forma anual	\$392,00 al año 2018, \$394,00 al 2019 de forma anual
Fondos de reserva	Un sueldo adicional anualmente, pasado el año de servicio dentro de una misma empresa	Un sueldo adicional anualmente, pasado el año de servicio dentro de una misma empresa
Jubilación Patronal	El trabajador debe realizar 360 impositivos al IESS para jubilarse Art 216 del Código de Trabajo	El trabajador debe realizar 300 impositivos al IESS y puede jubilarse sin límite de edad. Art. 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades
Desahucio	25% del sueldo multiplicado por los años de servicio Arts. 169, 170, 184, 185 del Código del Trabajo	25% del sueldo multiplicado por los años de servicio Arts. 169, 170, 184, 185 del Código del Trabajo
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones después de cumplir un año de una empresa, donde se provisionará mes a mes el sueldo dividido para 24. • El aporte personal al IESS será del 9,45% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual • El aporte patronal que asume el empleador equivalente al 11,15% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual 	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones después de cumplir un año de una empresa, donde se provisionará mes a mes el sueldo dividido para 24. • El aporte personal al IESS será del 9,45% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual • El aporte patronal que asume el empleador equivalente al 11,15% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual
Despido Intempestivo	Art 188 del Código del Trabajo <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador que, hasta tres años de servicio dentro de una empresa, el valor de despido intempestivo es con el valor correspondiente a tres meses de remuneración. • De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. • La fracción de un año se considerará como año completo • En el caso del trabajador que hubiere cumplido 	<ul style="list-style-type: none"> • Gracias a la gestión del CONADIS, prevalece la norma que señala que la persona con discapacidad que sea despedida de manera injustificada, deberá ser indemnizada con 18 remuneraciones, tal y como señala el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. En caso de que se compruebe discriminación deberá pagar como multa 12 remuneraciones adicionales • En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte

CONTINÚA 

veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal

proporcional de la jubilación patronal

Tratamiento contable financiero

Según las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) los beneficios a empleados se deben ajustar bajo la NIC 19 donde hace hincapié a que los costos asumidos por la empresa de los empleados deben ser registrados cuando se devenguen, no cuando se paguen, es decir, que se deben provisionar los beneficios a empleados para evitar pérdidas o gastos inoportunos en un futuro.

El valor que debe ser reconocido en el estado de situación financiera es el valor presente de la Obligación por Beneficios Definidos (OBD), que representa el valor presente de los pagos futuros esperados como resultado de los servicios prestados por el empleado en el ejercicio corriente y anteriores. En este caso, el empleador asume los riesgos por pérdidas actuariales debido a factores financieros o demográficos. (Hansen, 2019)

4.4. Análisis Comparativo de Costos de personal

4.4.1. Comparación de costos mensuales

Tabla 17

Beneficios de los empleados a corto plazo

Cargo: Analista de Contabilidad

Beneficios: Mensuales

Tiempo laboral: 13 meses

Concepto	Persona con capacidades diferentes	Persona con capacidades normales
	Valor	Valor
Sueldo Básico	750,0	750,0
Aporte Patronal	83,63	83,63
Décimo Tercer Sueldo	62,50	62,50
Décimo Cuarto Sueldo	32,83	32,83
Provisión Vacaciones	31,25	31,25
Fondos de Reserva	62,48	62,48
TOTAL	1.022,69	1.022,69

Nota. Recuperado de la Nómina de la Cooperativa “A”

Los datos para el análisis son tomados de la nómina de una de las Cooperativas de Ahorro y Crédito más conocidas en el medio financiero, se trata de dos trabajadores con el mismo sueldo, cargo y tiempo de servicio.

Si se realiza un análisis de los costos a corto plazo del personal con capacidades diferentes y personal con capacidades normales, se puede observar que los valores son los mismos ya que todos los rubros referentes a sueldos, y beneficios sociales son estandarizados en el Código del Trabajo.

4.4.2. Comparación en caso de despido intempestivo a 10 años

Tabla 18

Costos en caso de Despido Intempestivo (Injustificado)

Cargo: Analista de Contabilidad

Beneficios: Mensuales

Tiempo laboral: 10 años

Concepto	Persona con capacidades diferentes	Persona con capacidades normales
	Valor	Valor
Sueldo Básico	750,00	750,00
Aporte Patronal	83,63	83,63
Décimo Tercer Sueldo	62,50	62,50
Décimo Cuarto Sueldo	32,83	32,83
Provisión Vacaciones	31,25	31,25
Fondos de Reserva	62,48	62,48
Despido Intempestivo	7.500,00	7.500,00
Adicional Despido Intempestivo PCD	13.500,00	
Multa por Discriminación laboral	9.000,00	
TOTAL	31.022,69	8.522,69

Nota. Recuperado de la Nómina de la Cooperativa “A”

En caso de despido intempestivo el empleador tendrá que pagar un año de sueldo a la persona con capacidades diferentes cuando se compruebe que discriminó al trabajador por su condición, como lo menciona en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral, lo cual tiene un impacto significativo al momento de indemnizar, en este caso la Cooperativa tendrá que pagar \$22.500,00 adicionales por una persona con capacidades diferentes, equivalente a 264% más que una persona con capacidades normales.

4.4.3. Comparación en caso de desahucio a los 15 años

Tabla 19

Costos en caso de Desahucio

Cargo: Analista de Contabilidad

Beneficios: Mensuales

Tiempo laboral: 15 años

Concepto	Persona con capacidades diferentes	Persona con capacidades normales
	Valor	Valor
Sueldo Básico	750,00	750,00
Aporte Patronal	83,63	83,63
Décimo Tercer Sueldo	62,50	62,50
Décimo Cuarto Sueldo	32,83	32,83
Provisión Vacaciones	31,25	31,25
Fondos de Reserva	62,48	62,48
Desahucio	2.812,50	2.812,50
TOTAL	3.835,20	3.835,20

Nota. Recuperado de la Nómina de la Cooperativa "A"

En caso de que el trabajador dé por terminada la relación laboral, se conoce como desahucio, y cuando se da esta situación el costo que asume la Cooperativa es el mismo tanto para personal con capacidades diferentes como personal con capacidades normales.

De forma general se puede observar que los costos de retención de una persona con capacidades diferentes son mayores a los de una persona con capacidades normales, las provisiones son más altas por su condición de vulnerabilidad.

4.5 Análisis de las Encuestas

1. Actualmente, ¿Cuántas personas trabajan en la Cooperativa?

Tabla 20

Total de Trabajadores

	AÑO 2017	AÑO 2018
Mujeres	4219	4753
Hombres	3157	3782
Total	7376	8535

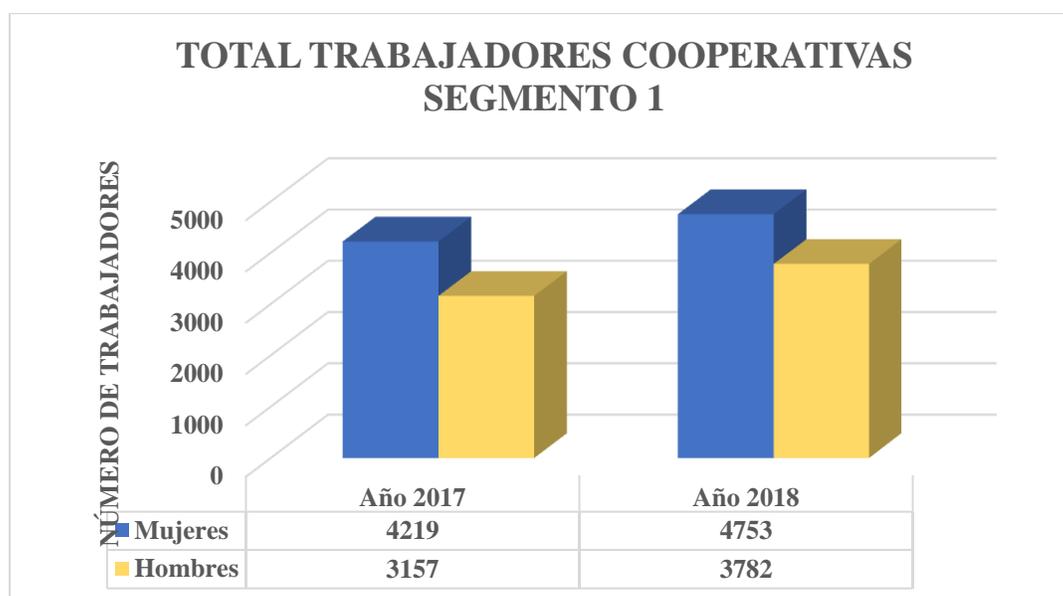


Figura 12.*Total de Trabajadores*

Según la información proporcionada por las cooperativas encuestadas, se puede observar que para el año 2018 aumentaron el total de trabajadores en un 15,71% en relación con el año 2017 y continuarán posiblemente con la misma tendencia de crecimiento; las mujeres aumentaron en 12,66%, mientras que los hombres en 19,80%, demostrando así que la demanda por parte de los usuarios de las Cooperativas de Ahorro y Crédito es cada vez mayor y para satisfacer estas necesidades requieren contratar más personal que preste sus servicios profesionales.

2. ¿Dentro de la nómina de la empresa, cuentan con personas que tengan capacidades diferentes?

Tabla 21

Personas con capacidades diferentes

	Número	% de Participación
Sí	26	100%
No	0	0%
Total	26	100%

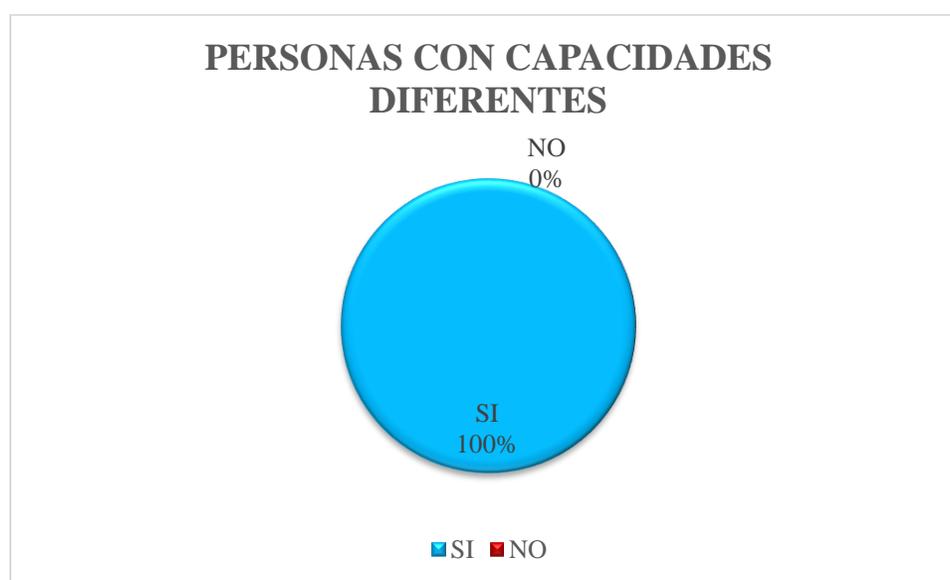


Figura 13. Existencia de Personas con Capacidades Diferentes en la Entidad

Como se muestra en la Figura 13, todas las Cooperativas de Ahorro y Crédito encuestadas, cuentan con personal con capacidades diferentes dentro de la nómina de cada entidad, demostrando así que talento humano conoce el artículo 42, numeral 33, del Código del Trabajo.

3. ¿Qué tipo de discapacidad tienen los trabajadores?

Tabla 22

Tipos de discapacidad

Tipos	Número	% de Participación
Física	25	37%
Mental	5	8%
Intelectual	14	21%
Sensorial	23	34%
		100%

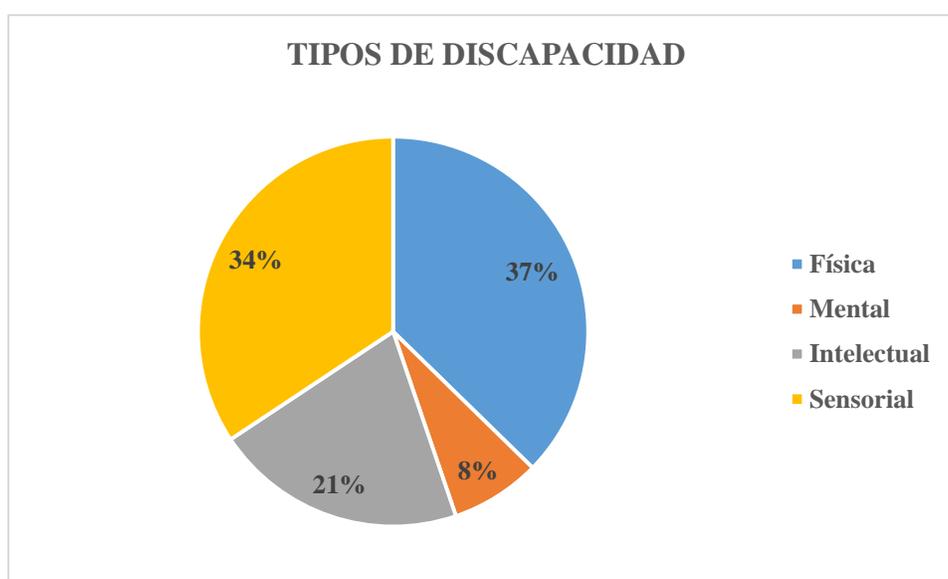


Figura 14.Tipos de Discapacidad

Entre las personas con capacidades diferentes que laboran en las Cooperativas encuestadas, predomina la discapacidad física con 37%, seguida de la discapacidad sensorial con 34%, es decir, que existen muchos trabajadores que tienen problemas visuales y auditivos; a diferencia de la discapacidad intelectual con 21% y mental con 8%, que según los empleados de recursos humanos este tipo de discapacidad minoritaria ocasiona conflictos por falta de comprensión de las órdenes.

4. De las personas con capacidades diferentes indicar, ¿Qué tipo de cargo tienen dentro de la Cooperativa?

Tabla 23

Cargo que desempeñan las personas con capacidades diferentes

Tipos	Número	% de Participación
Directivo	7	10%
Administrativo	24	34%
Financiero	6	8%
Mensajería	6	8%
Cajeros	19	27%
Otros	9	13%
		100%

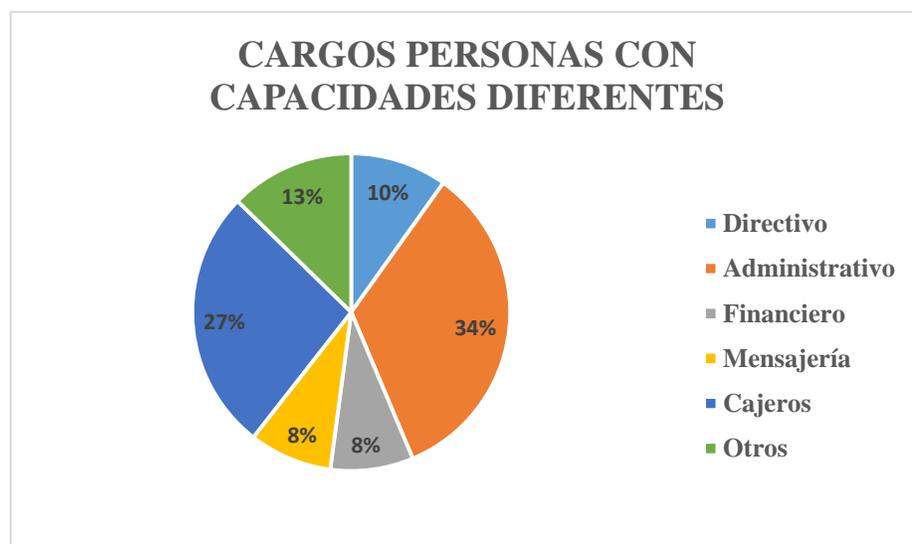


Figura 15. Cargos que desempeñan las personas con capacidades diferentes

De las personas que tienen capacidades diferentes desempeñan en un 34% cargos administrativos, tales como archivo, soporte, asistencia a los otros trabajadores, y gestión administrativa; otro cargo demandado son los de cajeros con el 27% que para el cumplimiento de sus funciones no requieren una movilización o traslado continuo de un lugar a otro; existen otros cargos que representan el 13% entre los cuales se encuentran: servicios generales, auxiliar operativo, guardianía, limpieza, operativo y teleoperador y sólo el 10% en cargos directivos.

Entonces, se puede deducir que las personas con capacidades diferentes han logrado tener una inserción laboral mediana donde permiten desarrollar sus habilidades y capacidades.

5. Indicar en que rango salarial se encuentran los trabajadores con capacidades diferentes y cuántos se encuentran en cada rango

Tabla 24

Rango salarial de personas con capacidades diferentes

Sueldos	Número de TCD	Física	Mental	Intelectual	Sensorial
\$50-\$100	5	2	0	0	3
\$101-\$394	25	10	0	3	12
\$395-\$1000	291	160	9	24	98
\$1001-\$2000	12	11	0	0	1
\$2001 en adelante	0	0	0	0	0
SUSTITUTOS (\$1001-\$2000)	10	0	0	0	0

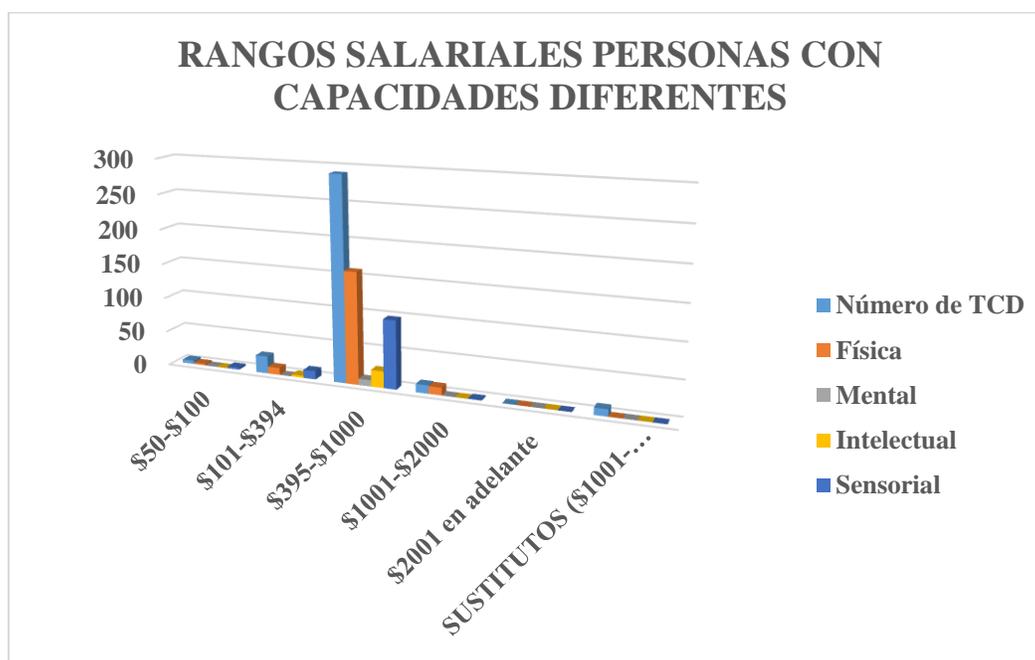


Figura 16. Rango salarial de personas con capacidades diferentes

Como se puede observar en la gráfica, de un total de 333 personas con capacidades diferentes que trabajan dentro de las cooperativas de ahorro y crédito encuestadas, 291 perciben un sueldo de \$395 a \$1000, cabe recalcar que existen personas con capacidades diferentes que perciben menos del sueldo básico, pero se debe a que su modalidad de trabajo es por horas; apenas 12 trabajadores con capacidades diferentes tienen un sueldo que va en el rango de \$1001 a \$2000 y ocupan puestos administrativos, financieros y directivos. Cuentan con un total de 10 sustitutos con un rango salarial de \$1001 a \$2000, y según las personas de Talento Humano de las cooperativas, continuarán con la contratación de personas con capacidades diferentes, ya sea para cumplir con lo que menciona la ley o por inclusión laboral.

6. ¿La Cooperativa ha adecuado su espacio físico para las personas con capacidades diferentes?

Tabla 25

Adecuación del Espacio Físico

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Sí	26	100%
No	0	0%
Total	26	100%

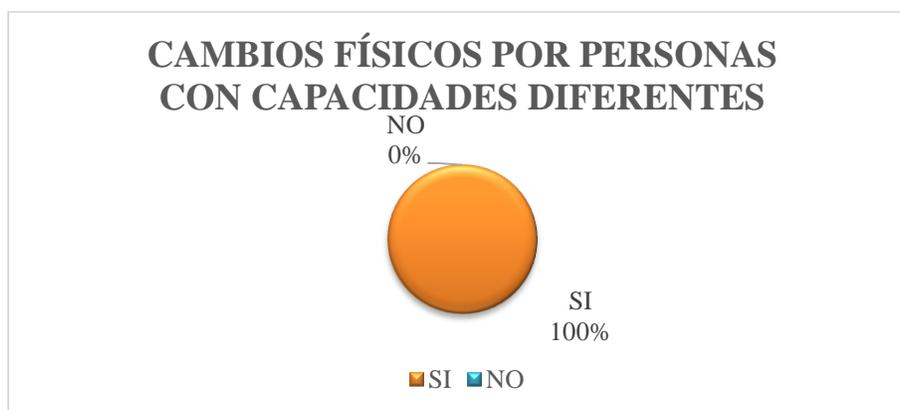


Figura 17. *Adecuación del Espacio físico*

Todas las cooperativas de ahorro y crédito encuestadas han hecho cambios en las instalaciones físicas de las empresas para así dar cumplimiento al artículo 42, numeral 2, donde menciona que el empleador debe adaptar a la empresa para satisfacer las necesidades de los trabajadores sin ninguna discriminación; estos cambios generalmente se han realizado en los puestos de trabajo, baños y accesos a las entidades.

7. ¿Qué les motivó para contratar personal con capacidades diferentes?

Tabla 26

Motivos para contratar personas con capacidades diferentes

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Confían en su talento	0	0%
Cumplimiento de la Ley	25	66%
Permitir inclusión laboral	12	31%
Otros	1	3%
Total		100%

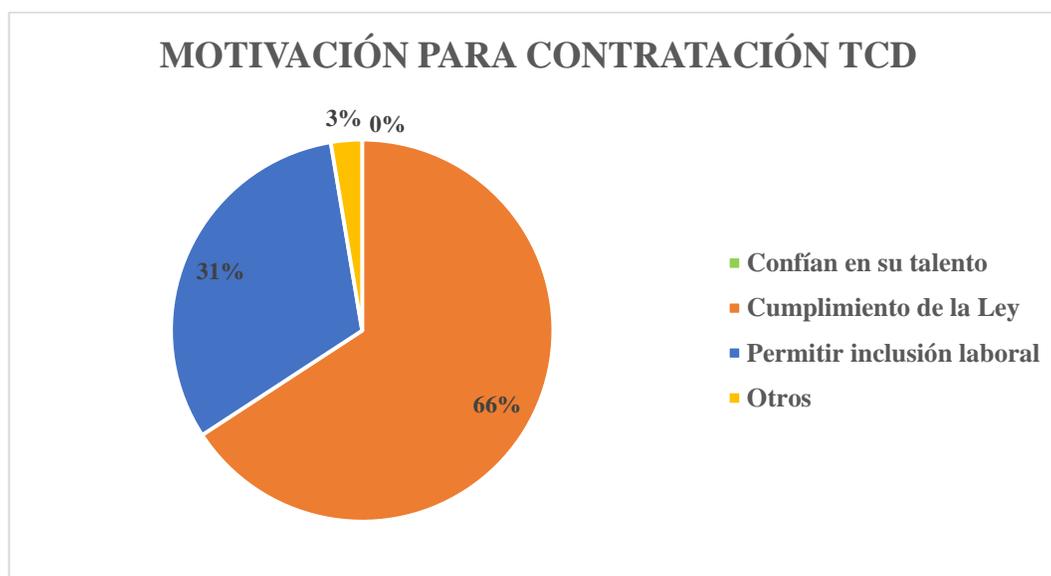


Figura 18. Motivos para contratar personas con capacidades diferentes

Las cooperativas encuestadas manifestaron en un 66% que el principal motivo para contratar personas con capacidades diferentes es por cumplimiento de la ley, apenas el 31% mencionaron que fue para permitir la inclusión laboral y el 0% porque confían en sus capacidades y talento, entonces se puede apreciar que la contratación de personas con capacidades diferentes solo se da por un cumplimiento de la ley mas no requerimiento del giro normal de la empresa.

8. ¿Cree usted que la eficiencia de las personas con capacidades diferentes es igual al de las personas con condiciones normales?

Tabla 27

Eficiencia de personas con capacidades diferentes

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Sí	16	62%
No	10	38%
Total	26	100%



Figura 19. Eficiencia de personas con capacidades diferentes

El 62% de las cooperativas encuestadas menciona que el cumplimiento de objetivos y el rendimiento de las personas con capacidades diferentes es igual a que una persona con capacidades normales, sin embargo, el 38% opina que no ya que mencionan que no se puede exigir de la misma manera a las dos personas ya que sus condiciones son diferentes.

9. ¿Cree usted que la contratación de personas con capacidades diferente dentro de la Cooperativa puede poner en peligro la satisfacción del cliente?

Tabla 28

Satisfacción del cliente

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Sí	26	100%
No	0	0%
Total	26	100%



Figura 20. *Satisfacción del Cliente*

El 100% de las Cooperativas encuestadas mencionaron que el tener trabajadores con capacidades diferentes en la empresa no pone en peligro la satisfacción del cliente, sin embargo, cabe resaltar que el 27% de estos trabajadores tenían función de cajeros y el 13% algunos cargos en donde se encuentran directamente relacionados con el cliente.

10. ¿Usted conoce los derechos de las personas con capacidades diferentes dentro del ámbito laboral?

Tabla 29

Conocimiento de los derechos de las personas con capacidades diferentes

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Sí	26	100%
No	0	0%
Total	26	100%



Figura 21. Conocimiento de los derechos de personas con capacidades diferentes

El 100% del personal de talento humano encuestado mencionaron que, si conocían los derechos de las personas con capacidades diferentes, afirmando que son los mismos de las personas en condiciones normales, pero adicionalmente, con flexibilidad en los horarios en caso de tener consultas médicas.

11. ¿Conoce usted los beneficios tributarios que trae consigo la contratación de personal con capacidades diferentes para su empresa?

Tabla 30

Conocimiento de beneficios tributarios de las personas con capacidades diferentes

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Sí	23	88%
No	3	12%
Total	26	100%

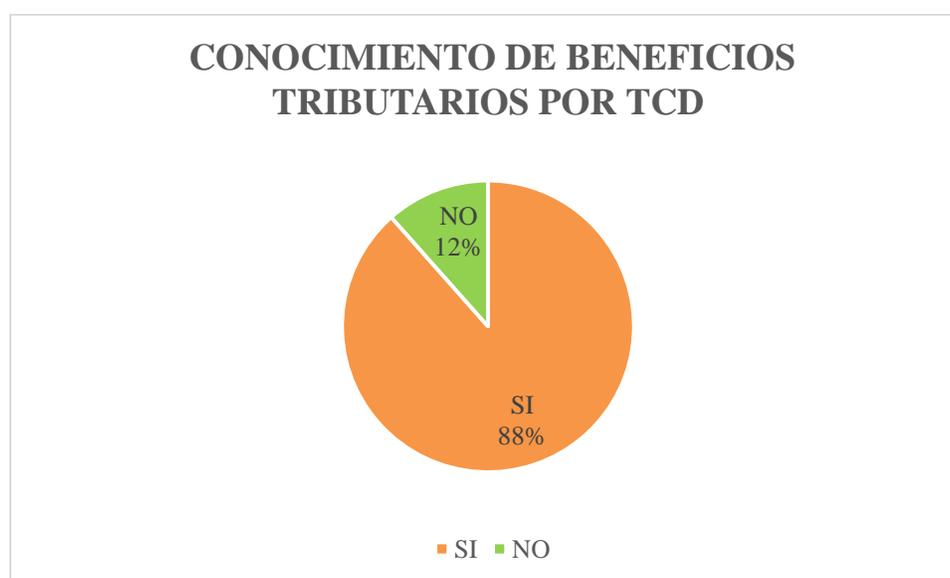


Figura 22. Conocimiento de los beneficios tributarios

El 88% de las cooperativas encuestadas conoce los beneficios tributarios que trae consigo la contratación de personas con capacidades diferentes, por lo que muchos de ellos utilizan como estrategia.

12. Indique ¿qué beneficios tributarios puede acceder al contratar al personal con capacidades diferentes?

Tabla 31

Tipos de beneficios tributarios

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Beneficios tributarios	3	10%
Menor provisión jubilación	0	0%
Disminución Imp. Renta	25	83%
Otros	2	7%
Total		100%

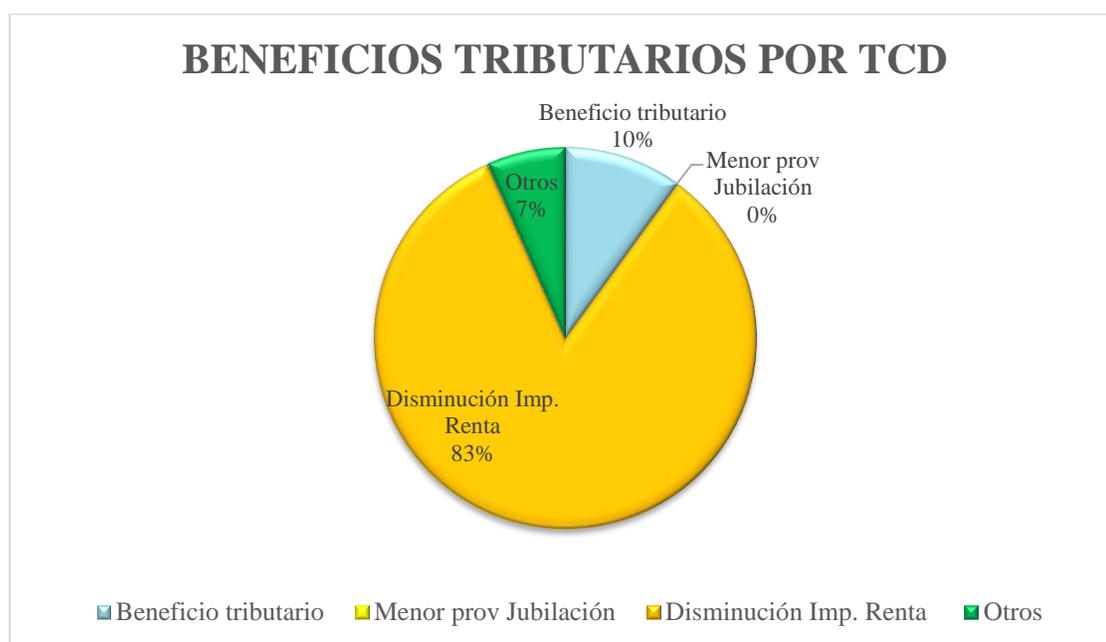


Figura 23. Tipos de beneficios tributarios

De las cooperativas encuestadas, el 83% mencionó la disminución del impuesto a la renta, el 10% seleccionó el beneficio tributario, y el 7% otros haciendo referencia al desconocimiento de los beneficios y al gasto deducible a favor de la empresa; se puede inferir entonces, que no se tiene un conocimiento pleno de todos los beneficios tributarios que trae consigo la contratación de personal con capacidades diferentes, siempre y cuando supere el 4% de inclusión se obtiene el beneficio tributario que disminuye el pago del impuesto a la renta.

13. Indicar si ¿la cooperativa ha tenido algún beneficio financiero con la contratación de personal con capacidades diferentes?

Tabla 32

Beneficio tributario obtenido por las Cooperativas

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Sí	16	62%
No	10	38%
Total	26	100%

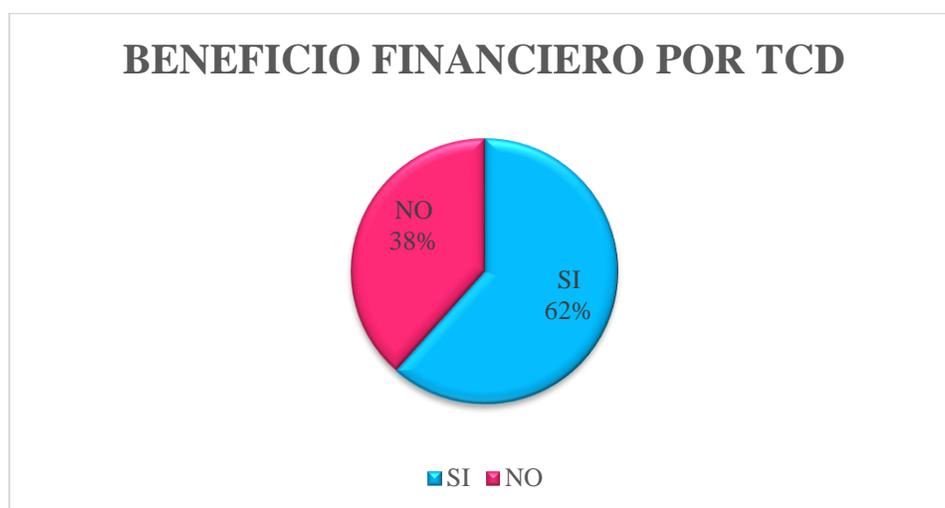


Figura 24. Beneficio tributario obtenido por las Cooperativas

El 65% de las cooperativas afirma haber recibido beneficio financiero por la contratación de personas con capacidades diferentes, reflejado en la disminución del pago del impuesto a la renta, se puede deducir que, según lo mencionado, las cooperativas sobrepasan el mínimo establecido por la Ley, y es por eso que obtienen el beneficio tributario y se lo ha convertido en una estrategia.

14. ¿Cree usted que se debe seguir impulsando la contratación de personas con capacidades diferentes?

Tabla 33

Impulsión de la Contratación de Personas con capacidades diferentes

	NÚMERO	% DE PARTICIPACIÓN
Sí	26	100%
No	0	0%
Total	26	100%



Figura 25. Impulsión de contratación de personas con capacidades diferentes

Todas las cooperativas encuestadas mencionan que se debe seguir impulsando la contratación de personas con capacidades diferentes para que así pueda seguir creciendo la inclusión laboral y se vean beneficiadas las dos partes involucradas; es decir el trabajador y el empleador.

4.6 Análisis de la Gestión Tributaria

Para el cálculo del beneficio tributario se trabajará con la Cooperativa de Ahorro Crédito “A”, entidad financiera que sobrepasa el porcentaje de inclusión laboral; la razón social y las bases se reservarán por motivos de confidencialidad.

4.6.1. Cálculo del excedente de personal con discapacidad y sustitutos

Tabla 34

Resumen para el cálculo de excedente de personal con discapacidad y sustitutos

Detalle	Año 2017	Año 2018
Personal con capacidades diferentes y sustitutos contratados	22	35
4% Inclusión Laboral (Total trabajadores * 4%)	$(372-22) * 0,04 = 14$	$(785-35) * 0,04 = 30$

Número de Trabajadores que exceden el % de Ley = Personal con discapacidad y sustitutos contratados (-) 4% de Inclusión Laboral

- Número de Trabajadores que exceden el % de Ley (2017) = $22 - 14 = 8$
- Número de Trabajadores que exceden el % de Ley (2018) = $20 - 15 = 5$

Es necesario indicar que el número calculado no se lo encontrará en la columna “diferencia” de la Tabla 14 porque se trata de un ejemplo con fines académicos.

4.6.2. Cálculo del Beneficio Tributario

En la Tabla 35 se registra un detalle de los valores pagados a todos los trabajadores con discapacidad y sustitutos contratados por la empresa, mismos que se encuentran laborando por tiempo indefinido.

Tabla 35*Resumen de cuentas para el cálculo de valores pagados*

Cuentas	Año 2017 (\$)	Año 2018 (\$)
Ingreso Aportable	327.891,86	414.173,42
Décimo Tercero	27.244,67	33.973,17
Décimo Cuarto	20.299,53	24.319,49
Aporte Patronal	36.559,94	46.180,33
Fondos de Reserva	26.849,45	26.849,45
Total	438.845,45	545.495,86

Nota: Datos tomados de la Base de Nómina (2018) de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “A”

Una vez que se tienen todos los datos necesarios se realiza el cálculo, en la Tabla 36 se incluye el procedimiento con el cual sale cada valor correspondiente al año 2017; sin embargo, no se realiza el cálculo del 2018 para precautelar la información.

Tabla 36*Cálculo del beneficio tributario*

DETALLE	AÑO 2017
Total valores pagados a los discapacitados	\$438.845,45
Promedio	$(\$438.845,45/53) = \$8.280,10$
Base para el cálculo	$(\$8.280,10*12) = \$99.361,23$
Reducción 150%	$(\$99.361,23*150\%) = \$149.041,85$

Nota: Datos tomados de la Base de Nómina (2018) de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “A”

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “A” durante el año 2017 y 2018 obtuvo la deducción especial por pago a trabajadores discapacitados, conocido también como beneficio tributario por superar el 4% de Inclusión laboral que corresponde a \$149.041,85 y \$82.860,13 respectivamente, valores que deben ser registrados en el Anexo 7. Diferencias Permanentes (Deducciones Adicionales) del Informe de Cumplimiento Tributario de cada año correspondiente.

El beneficio tributario se coloca en la Conciliación Tributaria en la parte de (-)cualquier otra deducción establecida por ley a la que tenga derecho el contribuyente, valor que disminuye el pago del Impuesto a la Renta; en el caso analizado aparentemente es un valor elevado que la empresa no desembolsa, pero en comparación con la cuenta de Ingresos del Estado de Resultados del año 2018 representa apenas 0,04%, lo que significa que su efecto durante el año 2018 no es significativo para la entidad.

4.6.3. Proyección del Beneficio Tributario

Si se realiza una proyección del beneficio tributario obtenido en el período 2018, utilizando la tasa de crecimiento del total de activos de la Cooperativa (24%), ya que si se toma en cuenta la tasa de crecimiento de personal con capacidades diferentes sería del 50% y no necesariamente tendrá este comportamiento todos los años, entonces se tendría el siguiente flujo:

Tabla 37
Flujo de Caja del Beneficio Tributario

Años	Beneficio Tributario (\$)
Año 0	82.860
Año 1	103.066
Año 2	128.200
Año 3	159.463
Año 4	198.349
Año 5	246.719
Año 6	306.884
Año 7	381.721
Año 8	474.807
Año 9	590.594
Año 10	734.616

Dentro de 10 años se tendría un beneficio tributario total de \$ 734.616 sin embargo, los gastos también subirán debido al crecimiento del sector, pero el beneficio ya será significativo.

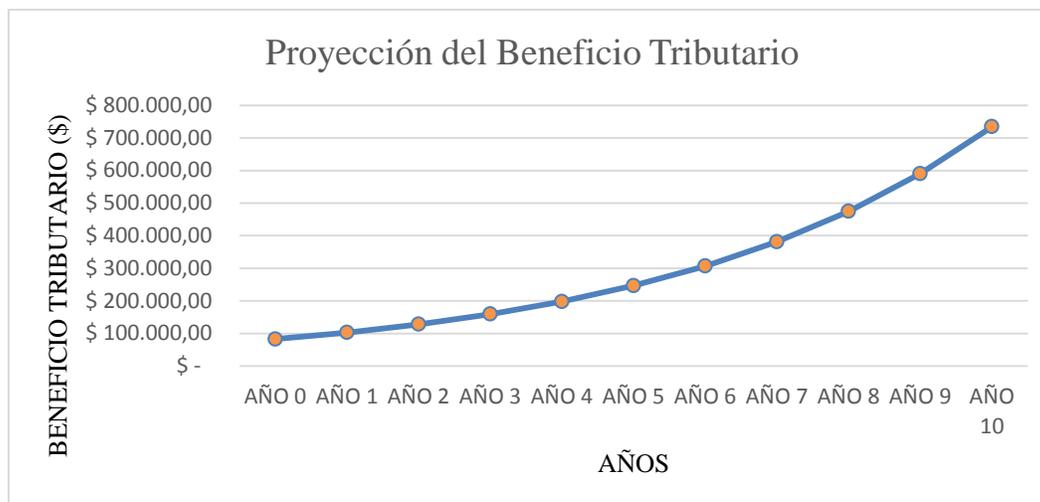


Figura 26. Proyección del Beneficio Tributario

4.7 Análisis de la Gestión Financiera

4.7.1. Análisis Horizontal

Tabla 38

Análisis Horizontal del Beneficio Tributario

	Año 2017	Año 2018	Análisis Horizontal
Beneficio Tributario	\$149.041,85	\$82.860,13	-44,40%
Utilidad del Ejercicio	\$12.311.258,66	\$30.270.679,30	145,88%

Como se puede apreciar en el análisis horizontal el beneficio tributario del año 2018 es menor en 44,40% al del 2017, esto se debe a que la entidad aumentó en 71,12% la contratación de trabajadores durante el año 2018, pero no creció en la misma escala el número de personas con capacidades diferentes y sustitutos. Se puede inferir que las medidas tomadas en cuanto al personal se deben a decisiones de expansión de la entidad para cubrir otras localidades y tener mayor participación en el mercado, evidenciándose un crecimiento importantísimo del 145,88% en la cuenta de utilidad del ejercicio.

4.7.2. Análisis Vertical

El beneficio tributario por la contratación de personas con capacidades diferentes durante el año 2018 es de \$82.860,13, según el análisis vertical representa lo siguiente:

Tabla 39

Porcentaje de Participación del Beneficio Tributario

Porcentaje de Participación	Cuenta Contable
(5) Ingresos	0,04%
(48) Impuestos y Participación a empleados	0,5%
Ganancia del Ejercicio	0,3%
Impuesto a la Renta	1%

Cabe recalcar que debido a la confidencialidad de la información no se mencionará los valores de los estados financieros de la Cooperativa analizada.

4.7.3. Contención del Gasto

Según la Tabla 39, se puede observar que el aporte frente al Estado de Resultados no es significativo, principalmente porque refleja una contención en vez de ahorro, como se explicará a continuación:

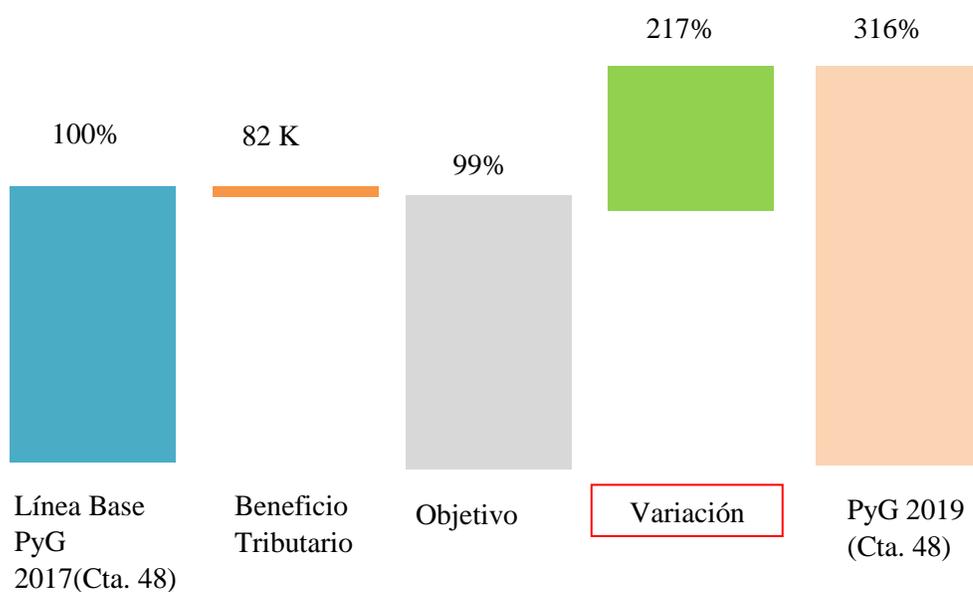


Figura 27. Contención

Se debe comparar la cuenta 48 que corresponde a impuestos y participación trabajadores ya que el beneficio tributario tiene un impacto dentro de esta cuenta contable;

Para el modelo mencionado se debe entender lo siguiente:

- **Línea Base:** Es la cuenta contable (48) del año anterior.
- **Beneficio Tributario:** Es el beneficio anual obtenido por el excedente de la contratación de personas con capacidades diferentes
- **Objetivo:** Es la diferencia entre línea base y beneficio tributario, que es el valor de la cuenta contable que la empresa debería tener
- **PyG 20XX+1:** Es la cuenta contable (48) del año vigente
- **Variación:** Es el resultado de la diferencia entre el objetivo y el PyG 20XX+1, si la variación es positiva quiere decir que hubo un ahorro mayor que la cuenta del estado de resultados, en cambio, si la variación es negativa es porque el ahorro fue menor y la cuenta contable creció.

Tanto para variación positiva y negativa, debe haber una explicación

En el caso estudiado, es una contención debido a que la cuenta para el año 2019 subió pese a que hubo una acción para bajarla, y la variación se debe a que aumentó la nómina por las nuevas contrataciones de personal, ya que la cooperativa aumentó su participación de mercado, y por ende sus agencias por lo que fue necesario contar con nuevo personal.

4.7.4. Análisis del Margen de Ganancia Neta

Tomando en cuenta el indicador de Rentabilidad, margen de ganancia neta que mide la relación existente entre las cuentas de ganancia después de impuestos y ventas netas, se puede apreciar que, en 2018, el ingreso neto por cada dólar colocado en el mercado es de \$0,13; cabe resaltar que el impacto del beneficio tributario es casi imperceptible se está hablando de \$0,1293 y \$0,1289 en el caso de no aplicarse.

4.8 Análisis de la Hipótesis

La Hipótesis para la prueba de la presente investigación es:

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 tienen contratados un número de personal con capacidades diferentes que supera el porcentaje de inclusión laboral establecido en la Ley, por lo que reciben el beneficio tributario para la disminución del pago del Impuesto a la Renta.

Una vez que se ha realizado el análisis de la situación actual y evaluado la gestión tributaria y financiera se puede apreciar que las 26 Cooperativas encuestadas tienen contratado personal con capacidades diferentes y sustitutos dentro de su nómina, evidenciando que 16 Cooperativas exceden el 4% de inclusión laboral y obtienen el beneficio tributario para la disminución del pago del Impuesto a la Renta.

4.8.1. Coeficiente de Correlación de Pearson

Es una prueba que ayuda a determinar estadísticamente la correlación que existe entre 2 variables continuas y se calcula con la siguiente fórmula:

$$\rho(x, y) = \frac{\sigma^2(x, y)}{(\sigma_x * \sigma_y)}$$

En donde:

ρ = Pearson

X = Número de personal con capacidades diferentes que excede el 4% de inclusión laboral

Y = Beneficio Tributario

$\sigma^2(x, y)$ = Covarianza de (x,y)

σ_x = Desviación estándar de x

σ_y = Desviación estándar de y

Una vez que se ha reemplazado los valores obtenidos en la Investigación se tiene como resultado:

$$\rho(x, y) = \frac{31.556,241}{(1,848 * 17.931,831)} = 0,9523$$

El Coeficiente de Pearson es 95% lo que significa que existe una correlación positiva; es decir, al aumentar el número de personal con capacidades diferentes que excede el porcentaje de inclusión laboral también aumenta el beneficio tributario; motivo por el cual se acepta la Hipótesis para la prueba en vista de que el 61,54% de las Cooperativas de Ahorro y Crédito si exceden el 4% de inclusión laboral.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. Introducción de la Propuesta

Con la finalidad de promover la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos en todas las empresas del país, independientemente de su giro del negocio, es necesario contar con una Guía para Beneficio Tributario en donde conste cálculo de inclusión laboral y del beneficio, artículos referentes del marco legal, simulación de costos, modelo para la gestión financiera, conclusiones y recomendaciones

5.2. Objetivo de la Propuesta

Incentivar la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos en las empresas ecuatorianas por medio de la elaboración de una Guía para Beneficio Tributario que disminuya el pago del Impuesto a la Renta

5.3. Ámbito de Aplicación de la Propuesta

El marco legal que se presentará en la presente Guía para Beneficio Tributario es de carácter general para todas las entidades del país independientemente de su giro de negocio.

5.4. Alcance de la Propuesta

La Guía para Beneficio Tributario es aplicable para todo tipo de entidad que supere los 25 empleados, procura orientar al talento humano, despejar dudas de la contratación de personal con capacidades diferentes, calcular el beneficio tributario y su impacto en la gestión financiera

5.5. Portada de la Guía

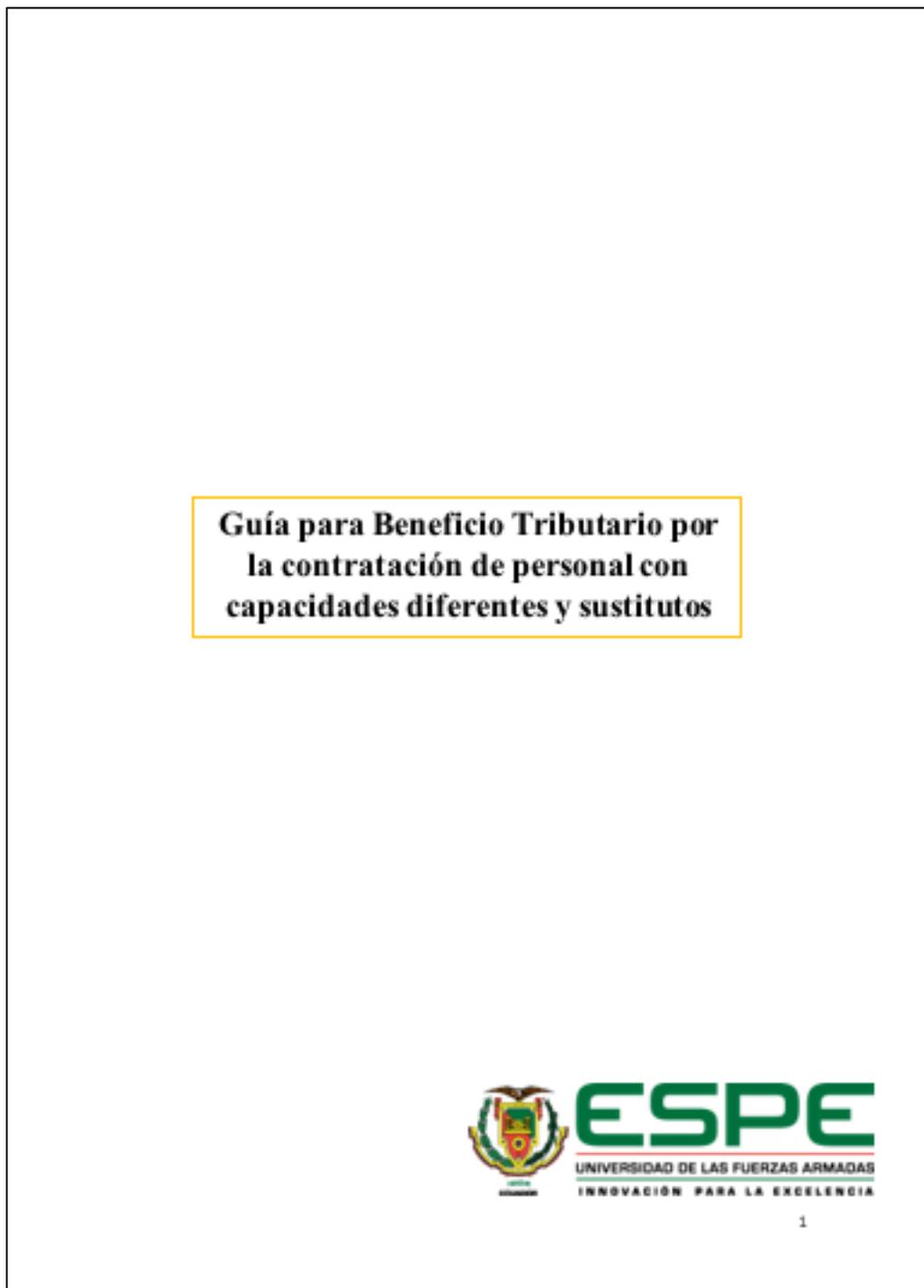


Figura 28. Portada de la Propuesta

5.6. Antecedentes

A lo largo de la historia siempre han existido personas con capacidades diferentes discriminadas por sus condiciones: físicas, mentales y/o psicológicas. Según Palacios (2008) antes del siglo XX, las personas con capacidades diferentes alrededor del mundo fueron enmarcadas en tres modelos, siendo el primero de Prescendencia que asocia la discapacidad como un castigo divino, considerados como una carga para los padres porque eran improductivos que dependían de terceras personas para su desempeño y formación; el segundo, es el modelo Médico que menciona que todas las personas con discapacidades tenían enfermedades que podían ser tratados medicamente, o psicológicamente y aún existía vulnerabilidad dentro de la sociedad.

En el siglo XXI aparece el tercer modelo Social de la Diversidad Funcional, donde las diferencias físicas, mentales y psicológicas son un producto social, y se crea un marco legal que incluye a las personas con capacidades especiales, dejan de ser catalogadas como discapacitados y se les denomina personas que tienen condiciones diferentes, con una participación activa en todos los ámbitos de integración social, económica, política, educacional y sobre todo laboral.

5.7. Editorial

Con un gran afecto nos permitimos poner a su disposición, la presente Guía para Beneficio Tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos, misma que es aplicable para todas las empresas que cuente con más de 25 trabajadores y que consiste en la obtención de una deducción que disminuye el valor del Impuesto a la Renta siempre y cuando se exceda el 4% de inclusión laboral.

A manera de prólogo se incluye un mensaje por parte de nuestra Directora del Trabajo de Titulación. El presente documento se fundamentó en la revisión bibliográfica y descriptiva, análisis de la normativa, informes y papers necesarios para la redacción de la propuesta.

La temática a tratar sigue la estructura empezando por una breve historia del rol de las personas con capacidades diferentes en el mundo, antecedentes, cálculo del porcentaje de inclusión laboral, artículos del Marco Legal referentes a la contratación, beneficios y multas, cálculo del beneficio tributario, modelo de gestión financiera para análisis de los gastos, conclusiones y recomendaciones para incentivar la contratación de estas personas.

Con esta guía se busca informar a todas las empresas del Ecuador sobre los derechos, obligaciones, beneficios y costos que trae consigo la contratación de personas con capacidades diferentes o especiales, y así poder guiar a los empresarios para la toma de decisiones financieras y tributarias para el bienestar y crecimiento de la empresa.

Por todo lo manifestado invitamos a los lectores a informarse acerca de este tema financiero con gran impacto social.

5.8. Persona con discapacidad vs Persona con capacidades diferentes

La expresión “persona con discapacidad” proviene del modelo social de la discapacidad, que pone en primer lugar a la persona y dice que la persona tiene discapacidad (una característica de la persona, entre muchas otras). Desde esta visión, la discapacidad queda definida por la relación de la persona con las barreras que le pone el entorno, en cambio, hablar de “capacidades diferentes” es un eufemismo que no reconoce la diversidad, ya que, al fin y al cabo, todos

tenemos capacidades diferentes. (Asociación Síndrome de Down de la República Argentina, 2018)

5.8.1. Tipos de Discapacidad

Según el Manual de Atención en derechos de personas con discapacidad en la Función Judicial (2015) existen 4 tipos de discapacidades que son:

- **Discapacidad física:** Son todas aquellas deficiencias del cuerpo humano, ya sea por carencia o falta de movilidad de una extremidad, puede ser congénita, adquirida, por accidentes, o por factores ajenos a la voluntad de la persona.
- **Discapacidad mental:** Son los trastornos o deficiencias psicológicos, como son la bipolaridad, esquizofrenia, entre otros, al igual que la discapacidad física ésta también puede ser hereditaria o adquirida por factores externos
- **Discapacidad intelectual:** Es la deficiencia de comprensión de ideas o conceptos, dificultando así el razonamiento, toma de decisiones, por lo que puede influir en el desenvolvimiento diario, como: retraso mental, autismo, entre otros
- **Discapacidad sensorial:** Es la deficiencia de un órgano sensitivo, ya sea visual o auditivo, en caso de visión hace referencia al alto grado de pérdida de la visión, en este caso las personas con la discapacidad tienen prótesis ocular, en cambio la discapacidad auditiva es la sordera severa ya sea de uno o ambos oídos, y pueden usar el lenguaje de señas.

5.8.2. Grados de Discapacidad

Según Después del cáncer (2017) menciona que existen 5 categorías o grados de discapacidad, que son:

- **Grado 1 (0%): discapacidad nula.** Los síntomas, las secuelas son mínimas y no justifican una reducción en la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida cotidiana.
- **Grado 2 (de 1 a 24%): discapacidad leve.** Los signos y secuelas justifican algunas dificultades para realizar las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con casi la totalidad de las mismas.
- **Grado 3 (de 25 a 49%): discapacidad moderada.** Los signos y secuelas causan una disminución o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida cotidiana, independientemente de las actividades de autocuidado.
- **Grado 4 (de 50 a 74%): discapacidad grave:** Los signos y secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayor parte de las actividades de la vida cotidiana, y también puede verse afectada la capacidad de hacer algunas actividades de autocuidado.
- **Grado 5 (de 75 a 100%): discapacidad muy grave:** Los signos y secuelas imposibilitan realizar las actividades de la vida cotidiana

La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará sin costo la calificación de discapacidades (tipo, nivel y porcentaje), misma que se efectuará a petición de la o el interesado o su representante. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Depende del porcentaje de discapacidad para tener beneficios tributarios personales, como se muestra en la Tabla 40:

Tabla 40
Porcentaje de Aplicación de Beneficios Tributarios

Grado de discapacidad	Porcentaje para aplicación de beneficios
Del 30% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

Nota: Recuperado de Servicio de Rentas Internas

Fuente: Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, (2012)

5.9. Lista de Cargos Sugeridos según el tipo de discapacidad

Existen muchas actividades o roles que puede desempeñar una persona con capacidades diferentes dentro de una empresa, a continuación, se sugiere una lista de cargos a los que pueden acceder según el tipo de discapacidad, misma que dependerá de las necesidades del giro del negocio; para lo cual se evalúa el perfil y los requerimientos del puesto, analizando el grado de discapacidad físico, mental, intelectual y sensorial.

Tabla 41
Cargos sugeridos según el tipo de discapacidad

ACTIVIDADES/ TIPO DE DISCAPACIDAD	FÍSICA	MENTAL	INTELECTUAL	SENSORIAL
Cajeros	X			
Área de Archivo	X	X	X	X
Soporte Administrativo	X			X
Mensajero		X	X	
Asistente financiero	X			
Asistente de marketing	X	X	X	X
Vendedor	X	X	X	X
Asistente de cocina	X	X	X	X
Asistente contable	X			
Asistente de recursos humanos	X			X
Seguridad		X	X	
Asistente de Bodega		X	X	X
Docente	X			X
Despacho de mercadería		X	X	X
Servicio al Cliente	X			X
Jefe Financiero	X			X
Contador General	X			X

CONTINÚA



ACTIVIDADES/ TIPO DE DISCAPACIDAD	FÍSICA	MENTAL	INTELECTUAL	SENSORIAL
Auditor	X			X
Jefaturas varias	X			X
Jefe de cocina	X	X	X	X
Doctores	X	X	X	X
Abogados	X			X
Odontólogos	X	X	X	X
Nutricionistas	X	X	X	X

5.10. Rol de las personas con capacidades diferentes en el Ecuador

El Ecuador mediante Registro Oficial No. 283 el 2 marzo del 2004 ratifica la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad cuyo objetivo es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar la igualdad en la sociedad por esta motivo forman parte de las medidas legislativas, sociales, educativas, laboral y cualquier otra naturaleza que sean necesarias para eliminar la discriminación contra las personas discapacitadas e integrarlos a la sociedad. (Del Pozo, 2014)

A partir del año 2007, Ecuador comenzó a garantizar los derechos para las personas con capacidades diferentes, permitiendo así una inclusión social, y desde el 2009 el Plan Nacional del Buen Vivir, garantiza el trabajo estable, justo y digno en su diversidad y formas, por lo que la normativa se ve obligada a reformar sus artículos permitiendo una participación activa de las personas con discapacidad dentro de cada una de estas, principalmente en la Ley de Régimen Tributario Interno, el Reglamento de Aplicación del Régimen Tributario Interno, Código de Trabajo, entre otros donde se enumera ciertos beneficios para las personas con discapacidades, así como también, para los empleadores que los contraten.

Existen instituciones dan apoyo a las personas que tengan cualquier tipo discapacidad en Ecuador, como el CONADIS y la FENEDIF.

5.11. Personas con capacidades diferentes en Ecuador

“En Ecuador existe un total de 461.687 personas con discapacidad registradas” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019), donde:

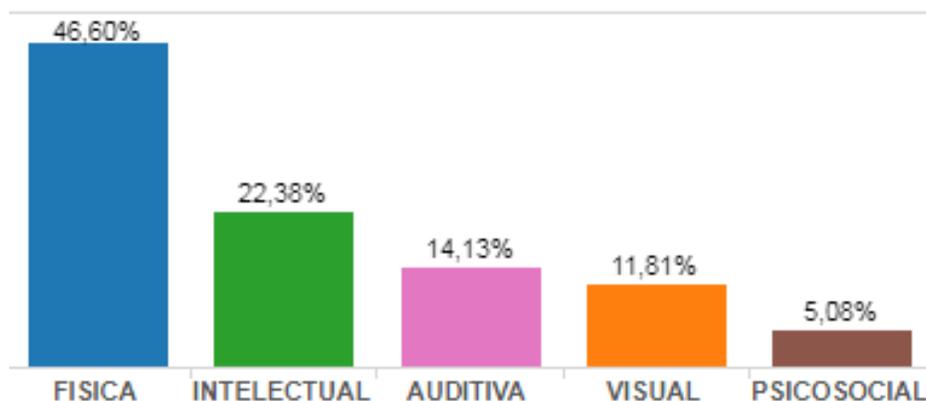


Figura 29. Tipo de Capacidades diferentes.

Recuperado de: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2019)

En el Ecuador existen 215.146 personas con discapacidad física, 119.762 con sensorial (visual y auditiva), 103.325 con intelectual y siendo menos común la mental con 32.454.

Existe, adicionalmente una clasificación, tomando en cuenta a las edades, donde la mayoría de personas con discapacidad se encuentra en una edad comprendida entre 30 y 65 años. como se muestra a continuación:

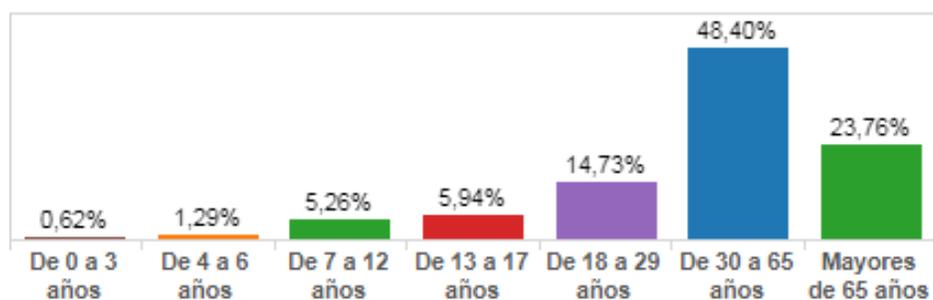


Figura 30. Grupos etarios con capacidades diferentes.

Recuperado de: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (2019)

5.12. Personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral

Algunas empresas, pese a que está normada la contratación de personas con capacidades diferentes a las diversas plazas laborales, desconocen sus potencialidades, no confían en su talento, trabajo y preparación; sin darse cuenta de que “la discapacidad no es sinónimo de incapacidad” (Fundación ONCE de la Unión Europea, 2016), mencionando “el prolongado proceso de integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo como un motivo de resistencia” (Espinoza & Gallegos, 2017) considerándose un factor discriminante para la selección de personal.



Figura 31. .Personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral

Se puede observar que el 63,13% de las personas con capacidades diferentes, es decir, un total de 291.463 son mayores de edad y aptos para trabajar, “hasta la fecha, más de 78 000 personas con capacidades distintas han sido insertadas laboralmente” (Moreno L. , 2019), lo que significa que apenas el 26.76% está involucrado en el ámbito laboral de forma legal y el 73,24% equivalente a 213.463 se encuentra desempleado.

5.13. Cálculo del Porcentaje de Inclusión Laboral

Según el Art 12. Inclusión laboral del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (2017) menciona:

- Se tomará en cuenta para el porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.
- Para el sector privado se calculará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable.

Datos

Para realizar el cálculo de la Inclusión laboral es necesario tener como datos:

- Número Total de Empleados (Entidades que tengan más de 25 trabajadores)
- Número de Personal con discapacidad mayor al 30% y Sustitutos contratados
- Porcentaje mínimo establecido por la Ley = 0,04
- Inclusión Laboral

Forma de Cálculo

$$d = a * c$$

Una vez que se ha efectuado la operación, se debe comparar el número de personal con discapacidad y sustitutos contratado por la Cooperativa con el valor calculado correspondiente al 4% establecido por la Ley.

Se pueden presentar 3 escenarios

4. Cuando $b > d \rightarrow$ Beneficio Tributario para el empleador

5. Cuando $b = d \rightarrow$ Cumple con el mínimo establecido en la Ley y no tiene beneficio ni multa
6. Cuando $b < d \rightarrow$ Multa para el empleador

En el Art 6. Forma de cálculo del porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 (2018) menciona que “cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número...” (pág. 5)

5.14. Beneficios tributarios para las personas con discapacidad

En diciembre del 2013, Correa aprobó el Reglamento a la Ley de Discapacidades y estableció que las personas que tienen desde el 40 % de discapacidad pueden acceder a beneficios tributarios. Sin embargo, en el año 2017 el actual presidente del Ecuador, Lenin Moreno, mediante Decreto Ejecutivo No. 194 modificando la ley del anterior presidente y bajando el porcentaje de discapacidad del 40% al 30%.

Tabla 42*Beneficios tributarios de las personas con capacidades diferentes*

DETALLE	BENEFICIO
Transporte público y comercial	Tarifa preferencial del cincuenta por ciento (50%) de la tarifa regular
Espectáculos públicos	Exoneración del cincuenta por ciento (50%) en las tarifas
Impuesto anual a la propiedad de vehículos e impuesto ambiental a la contaminación vehicular	Rebaja especial de ocho mil dólares (US\$ 8.000).
Importación de bienes	Exentas del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales
Impuesto Predial	Exención del cincuenta por ciento (50%) del pago del impuesto predial
Impuesto a la Renta	Exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero (0)
Tasas y/o tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedula	Exentas del pago de las tasas y/o tarifas
Impuesto al valor agregado	Les sea reintegrado a través de la emisión de cheque, transferencia bancaria u otro medio de pago, sin intereses
Servicios	Agua potable y alcantarillado, energía eléctrica, telefonía móvil, internet fijo de banda ancha, se exonera hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de consumo
Importación y compra de vehículos ortopédicos y no ortopédicos	Exenciones del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado impuestos a los consumos especiales

Nota. Fuente: (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012). Recuperado de (Espinoza & Gallegos, Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, 2018)

5.14.1. Código de Trabajo

Existen muchos artículos dentro del Código del Trabajo donde hacen referencia a los derechos y obligaciones de las empresas y de las personas con capacidades diferentes, sin embargo, se abordará los puntos más importantes:

1. **#2 Art 42.** El empleador tendrá que hacer las modificaciones físicas necesarias de la empresa para satisfacer las necesidades de los trabajadores, sujetándose a medidas de prevención, seguridad, higiene, entre otras, y esta modificación también vela por el bienestar de los trabajadores con capacidades diferentes o especiales.

2. **#33.** Cuando una empresa cuenta con un mínimo de veinticinco trabajadores, estará obligado a contratar personas con capacidades diferentes como mínimo del 4% del total de trabajadores.
3. **MULTA.** Si el empleador no cumple, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, en el caso de ser empresas privadas hasta que cumpla con la medida
4. **Art 79.** La remuneración de los trabajadores con capacidades diferentes se sujetará al igual que todos los trabajadores a este artículo, y no existirá discriminación o diferencias de ningún tipo.

Todos los otros artículos tendrán el mismo tratamiento que con una persona con capacidades normales

5.14.2. Ley Orgánica de Discapacidades

Al igual que el Código del Trabajo, esta ley norma las obligaciones, derechos y responsabilidades que tienen las personas con capacidades diferentes y al resto de personas.

1. Existirán sustitutos que podrán gozar de los mismos derechos y obligaciones que una persona con capacidades diferentes, entendiendo como sustituto, al pariente que hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad tenga bajo su responsabilidad a una persona con capacidades diferentes y a la vez conste en el registro y carnet del CONADIS como representante. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.
2. Las personas con capacidades diferentes tienen permisos médicos siempre y cuando presenten la prescripción médica al empleador y justifique la inasistencia.

3. Para los sustitutos que sean contratados dentro de una empresa con las ocho horas laborables, tendrán derecho a dos horas diarias para que cuiden de la persona con capacidades diferentes que están bajo su responsabilidad.

5.15. Beneficios tributarios para el empleador

Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el artículo 49. Deducción por Inclusión Laboral menciona:

Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

5.15.1. Reglamento a la Ley de Régimen Tributario Interno

Este beneficio tributario también se encuentra estipulado en el art. 46 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (2013), mismo que favorece a los empleadores que contraten a personas con capacidades diferentes siempre y cuando hayan superado el 4%

5.16. Cálculo del Beneficio Tributario

Según la Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 emitida por el Servicio de Rentas Internas (2017) y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 65 del 25 de agosto de 2017 menciona:

Art. 1. Forma de cálculo

$$\left(\frac{\sum(\text{valores pagados a trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad})}{\text{No. de trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad que recibieron pagos}} \right) * \text{Número de trabajadores con discapacidad, sustitutos y trabajadores con dependientes con discapacidad, que excedan el \% mínimo} * 150\%$$

Dentro de los valores pagados, se deberá considerar los rubros que se encuentren aportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta la fecha de presentación de la declaración de Impuesto a la Renta, así como también la decimotercera y decimocuarta remuneración, el fondo de reserva y el aporte patronal, en cuyos casos el monto a considerar será el valor proporcional mensual; y en todos los casos, exclusivamente respecto de aquellos meses en que se cumplieron las condiciones para su aplicación, de conformidad con la ley

$$\text{Valores pagados} = \sum (S, HE, C, B, OIA, DT, DC, FR, AP)$$

Donde:

S = Sueldo

HE= Horas Extras

C= Comisiones

B=Bonos

OIA= Otros Ingresos Aportables

DT= Décimo Tercero (Bono navideño)

DC= Décimo Cuarto (Bono escolar)

FR= Fondos de Reserva

AP= Aporte Patronal

Para el cálculo de la deducción en el Art. 2 menciona que “se deberán considerar únicamente a aquellas personas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al treinta por ciento (30%)” y en caso de que el porcentaje de inclusión laboral contenga un número decimal, “la parte decimal se considerará como una unidad, a efectos de la deducción adicional” (Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451, 2017).

5.17. Análisis comparativo de los Rubros del Rol de Pagos

Tabla 43

Análisis Comparativo de los Rubros del Rol de Pagos

Factor de comparación	Empleados en condiciones “normales”	Empleados con capacidades diferentes
Sueldos, utilidades y bonificaciones	Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales del Código del Trabajo	Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales del Código del Trabajo
Décimo Tercer sueldo	Un sueldo adicional anualmente	Un sueldo adicional anualmente
Décimo Cuarto sueldo	\$392,00 al año 2018, \$394,00 al 2019 de forma anual	\$392,00 al año 2018, \$394,00 al 2019 de forma anual
Fondos de reserva	Un sueldo adicional anualmente, pasado el año de servicio dentro de una misma empresa	Un sueldo adicional anualmente, pasado el año de servicio dentro de una misma empresa
Jubilación Patronal	El trabajador debe realizar 360 imposiciones al IESS para jubilarse Art 216 del Código de Trabajo	El trabajador debe realizar 300 imposiciones al IESS y puede jubilarse sin límite de edad. Art. 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades
Desahucio	25% del sueldo multiplicado por los años de servicio Arts. 169, 170, 184, 185 del Código del Trabajo	25% del sueldo multiplicado por los años de servicio Arts. 169, 170, 184, 185 del Código del Trabajo
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones después de cumplir un año de una empresa, donde se provisionará mes a mes el sueldo dividido para 24. • El aporte personal al IESS será del 9,45% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual • El aporte patronal que asume el empleador equivalente al 11,15% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual 	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones después de cumplir un año de una empresa, donde se provisionará mes a mes el sueldo dividido para 24. • El aporte personal al IESS será del 9,45% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual • El aporte patronal que asume el empleador equivalente al 11,15% del total ingresos que perciba el trabajador de forma mensual
Despido Intempestivo	Art 188 del Código del Trabajo <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador que hasta tres años de servicio dentro de una empresa, el valor de despido intempestivo es con el valor correspondiente a 	<ul style="list-style-type: none"> • Gracias a la gestión del CONADIS, prevalece la norma que señala que la persona con discapacidad que sea despedida de manera injustificada, deberá ser indemnizada con 18

CONTINÚA



- tres meses de remuneración.
- De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.
 - La fracción de un año se considerará como año completo
 - En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal
- remuneraciones, tal y como señala el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
- En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal

Tratamiento contable financiero

Según las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) los beneficios a empleados se deben ajustar bajo la NIC 19 donde hace hincapié a que los costos asumidos por la empresa de los empleados deben ser registrados cuando se devenguen, no cuando se paguen, es decir, que se deben provisionar los beneficios a empleados para evitar pérdidas o gastos inoportunos en un futuro.

El valor que debe ser reconocido en el estado de situación financiera es el valor presente de la Obligación por Beneficios Definidos (OBD), que representa el valor presente de los pagos futuros esperados como resultado de los servicios prestados por el empleado en el ejercicio corriente y anteriores. En este caso, el empleador asume los riesgos por pérdidas actuariales debido a factores financieros o demográficos. (Hansen, 2019)

5.18. Simulación de costos

5.18.1. Caso de Beneficio del Empleado a corto plazo

Tabla 44.

Beneficios del Empleado a Corto Plazo

Cargo: Analista de Contabilidad

Beneficios: Mensuales

Tiempo laboral: 13 meses

Concepto	Persona con capacidades diferentes	Persona con capacidades normales
	Valor	Valor
Sueldo Básico	750,00	750,00
Aporte Patronal	83,63	83,63
Décimo Tercer Sueldo	62,50	62,50
Décimo Cuarto Sueldo	32,83	32,83
Provisión Vacaciones	31,25	31,25
Fondos de Reserva	62,48	62,48
TOTAL	1.022,69	1.022,69

Nota. Recuperado de la Nómina de la Cooperativa "A"

Los datos para el análisis son tomados de la nómina de una de las Cooperativas de Ahorro y Crédito más conocidas en el medio financiero, se trata de dos trabajadores con el mismo sueldo, cargo y tiempo de servicio.

Si se realiza un análisis de los costos a corto plazo del personal con capacidades diferentes y personal con capacidades normales, se puede observar que los valores son los mismos ya que todos los rubros referentes a sueldos, y beneficios sociales son estandarizados en el Código del Trabajo.

5.18.2. Caso de Despido Intempestivo a 10 años

Tabla 45

Costos en caso de despido intempestivo injustificado

Cargo: Analista de Contabilidad

Beneficios: Mensuales

Tiempo laboral: 10 años

Concepto	Persona con capacidades diferentes	Persona con capacidades normales
	Valor	Valor
Sueldo Básico	750,00	750,00
Aporte Patronal	83,63	83,63
Décimo Tercer Sueldo	62,50	62,50
Décimo Cuarto Sueldo	32,83	32,83
Provisión Vacaciones	31,25	31,25
Fondos de Reserva	62,48	62,48
Despido Intempestivo	7.500,00	7.500,00
Adicional Despido Intempestivo PCD	13.500,00	
Multa por Discriminación laboral	9.000,00	
TOTAL	31.022,69	8.522,69

Nota. Recuperado de la Nómina de la Cooperativa "A"

En caso de despido intempestivo el empleador tendrá que pagar un año de sueldo a la persona con capacidades diferentes cuando se compruebe que discriminó al trabajador por su condición, como lo menciona en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral, lo cual tiene un impacto significativo al momento de indemnizar, en este caso la Cooperativa tendrá que pagar \$22.500,00 adicionales por una persona con capacidades diferentes, equivalente a 264% más que una persona con capacidades normales

5.18.3. Caso de Desahucio a los 15 años

Tabla 46

Costos en caso de Desahucio

Cargo: Analista de Contabilidad

Beneficios: Mensuales

Tiempo laboral: 15 años

	Persona con capacidades diferentes	Persona con capacidades normales
Concepto	Valor	Valor
Sueldo Básico	750,00	750,00
Aporte Patronal	83,63	83,63
Décimo Tercer Sueldo	62,50	62,50
Décimo Cuarto Sueldo	32,83	32,83
Provisión Vacaciones	31,25	31,25
Fondos de Reserva	62,48	62,48
Desahucio	2.812,50	2.812,50
TOTAL	3.835,20	3.835,20

Nota. Recuperado de la Nómina de la Cooperativa "A"

En caso de que el trabajador culminé la relación laboral, se conoce como desahucio, y cuando se da esta situación el costo que asume la Cooperativa es el mismo tanto para personal con capacidades diferentes como personal con capacidades normales.

De forma general se puede observar que los costos de una persona con capacidades diferentes son mayores a los de una persona con capacidades normales, las provisiones son más altas por su condición de vulnerabilidad.

5.19. Modelo de Gestión Financiera

Para apreciar el impacto del beneficio tributario es necesario realizar una proyección a 5 o 10 años, dependiendo el criterio de cada empresa, y se puede utilizar la tasa de crecimiento de los activos totales para calcular la proyección, después de haber realizado se puede hacer un modelo para poder ver si el beneficio está contribuyendo como un ahorro o una contención dentro del estado de resultados, con el siguiente formato:

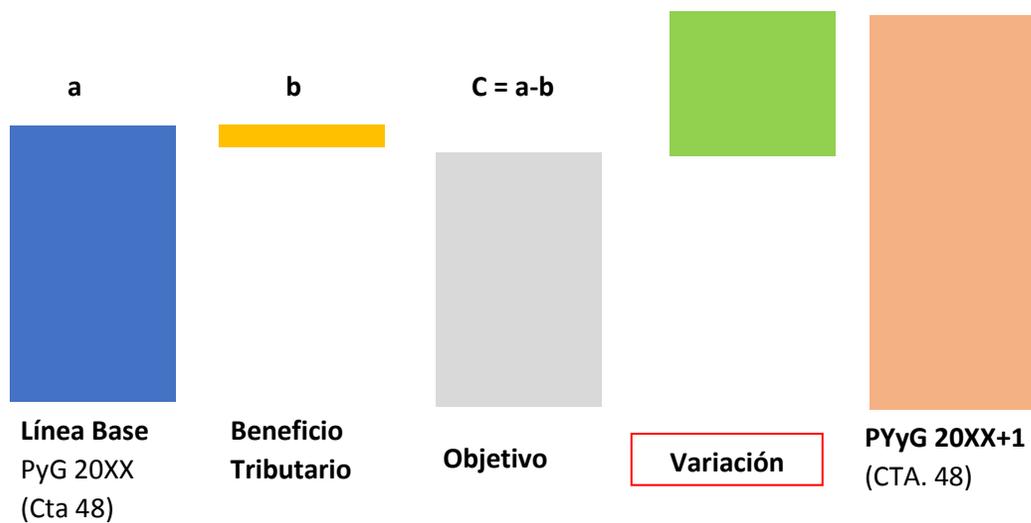


Figura 32. Modelo de Contención/ Ahorro del Gasto

Para el modelo mencionado se debe entender lo siguiente:

- **Línea Base:** Es la cuenta contable (48) del año anterior.
- **Beneficio Tributario:** Es el beneficio anual obtenido por el excedente de la contratación de personas con capacidades diferentes
- **Objetivo:** Es la diferencia entre línea base y beneficio tributario, que es el valor de la cuenta contable que la empresa debería tener
- **PyG 20XX+1:** Es la cuenta contable (48) del año vigente

- **Variación:** Es el resultado de la diferencia entre el objetivo y el PyG 20XX+1, si la variación es positiva hubo un ahorro mayor que la cuenta del estado de resultados (Ahorro), y, en cambio, si la variación es negativa es porque el ahorro fue menor y la cuenta contable creció (Contención).

Tanto para variación positiva y negativa, debe tener una explicación; entre las más conocidas son: la variación es negativa debido a que la participación del mercado subió y tuvo que aumentar la nómina por lo que aumentó el gasto, o si la variación es positiva es porque hubo una reducción de costos y la optimización fue favorable.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. En el año 2018 en Ecuador existen 30 Cooperativas de Ahorro y Crédito pertenecientes al Segmento 1, lo que significa que el valor total de sus Activos supera los \$80.000.000, mismas que tienen sus matrices ubicadas en 13 provincias del país, en Pichincha se registran 8; seguido de Tungurahua con 7; Carchi, Imbabura, Chimborazo y Azuay con 2 respectivamente y 1 en Cotopaxi, Bolívar, Cañar, Loja, El Oro, Manabí y Pastaza.
2. Cabe indicar que entre las más grandes se destaca la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Ecuatoriana Progresista Ltda. con una participación del 20,24% en el total de los Activos, seguida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo Ltda. con 9,04% y en tercer lugar la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Ltda. con 8,15%.
3. A lo largo de la historia a las personas con capacidades diferentes se les ha enmarcado en 3 modelos, mismos que han ido evolucionando positivamente, en el primero se los consideraba como castigo divino, luego como una enfermedad que podía ser rehabilitada y a partir del Siglo XXI se les denomina personas que tienen condiciones diferentes con una participación activa en todos los ámbitos.
4. Las personas con capacidades diferentes día a día enfrentan barreras que dificultan su acceso al mercado laboral, tales como, estrictos estándares de selección de personal, errónea percepción acerca del desempeño de su trabajo; falta de cultura social integradora que facilite el proceso de adaptación de la persona vulnerable, el empleador y el equipo de trabajo, falta de sensibilización y discriminación por su condición vulnerable.

5. Una persona con capacidades diferentes desempleada no forma parte de la sociedad económicamente activa por lo cual no percibe un salario que le permita mejorar su calidad de vida, dejar de ser una carga familiar e integrarse en el mundo laboral; motivo por el cual se vuelven más vulnerables porque no generan recursos económicos propios y dependen de terceros para subsistir.
6. Ecuador está regido por un marco legal que apoya la inclusión laboral y por lo tanto está Ley obliga a todas las entidades que tienen más de 25 empleados a contratar personal con capacidades diferentes, en el país se registran 291.463 discapacitados de los cuales 78.000 personas que equivale al 26,76% están insertadas en el mercado laboral, pero 213.463 que equivale al 73,24% son desempleados. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2019).
7. Para el desarrollo de la presente investigación se trabajó con una muestra de 26 Cooperativas, mismas que tienen contratado personal con capacidades diferentes y sustitutos dentro de su nómina, teniendo como resultado 16 Cooperativas que exceden el 4% de inclusión laboral y obtienen el beneficio tributario para la disminución del pago del Impuesto a la Renta, 5 Cooperativas que cumplen exactamente con el porcentaje de inclusión laboral por lo que no obtienen ni beneficios ni multas y 5 Cooperativas que no cumplen por lo que son multadas; en términos generales el 80,77% de las Cooperativas analizadas cumplen con el 4% de inclusión laboral según lo establecido en el Art. 42 del Código de Trabajo y el 19,23% no cumple.
8. Según los resultados obtenidos en la investigación se concluye que las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 tienen contratados un total de 333 trabajadores con capacidades diferentes y 10 sustitutos; de los cuales el 37% tienen discapacidad física, 34% discapacidad sensorial es decir problemas auditivos o visuales; 21% discapacidad

intelectual y el 8% discapacidad mental, encontrándose la mayoría en un rango salarial de \$395 a \$1000 y los sustitutos en un rango de \$1001 a \$2000, sólo el 10% ocupa cargos directivos.

9. Existen rubros en el rol de pagos que son iguales tanto para la persona con capacidades diferentes como también con capacidades normales así: sueldos, bonificaciones, décimo tercero, décimo cuarto, fondos de reserva, vacaciones, utilidades, aporte personal, aporte patronal y provisión por desahucio; una de las diferencias se encuentra en la jubilación porque la persona con discapacidad únicamente debe aportar 300 imposiciones y un trabajador normal 360, de igual manera en el caso de despido intempestivo el trabajador normal se indemniza con un sueldo por cada año de servicio y en caso de ser con capacidades especiales adicional recibirá una indemnización de 18 meses de sueldo y en el caso de comprobarse discriminación deberá pagar como sanción 12 meses de sueldo.
10. La contratación de una persona con discapacidad es más costosa para la entidad siempre y cuando se lo despida intempestivamente, sin justificación y peor aún si se demuestra discriminación; de no ocurrir esto tienen el mismo costo que una persona con capacidades normales, su participación en la empresa de ninguna manera pone en riesgo la satisfacción del cliente y puede ser considerada como una estrategia financiera.
11. Para el cálculo del beneficio tributario se toma en cuenta al personal con más de 30% de discapacidad y a los sustitutos que superen el 4% de inclusión laboral; para lo cual se tomará en cuenta el ingreso aportable, décimo tercero, décimo cuarto, aporte patronal (11,15%), fondos de reserva y el promedio se multiplicará por el 150%, mismo que será registrado en la Conciliación Tributaria y en el Anexo 7 del Informe de Cumplimiento Tributario; cabe indicar que en el caso de no cumplir con el porcentaje mínimo se obtiene

una multa mensual por el valor de 10 salarios básicos unificados hasta que cumpla con la medida.

12. El beneficio tributario impacta en la gestión financiera, en vista de que al disminuir el pago del impuesto a la renta incrementa la utilidad del ejercicio; en el caso analizado de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “A” se puede apreciar que no existe ahorro en la cuenta 48, más bien es contención debido a que la cuenta para el año 2019 subió pese a que hubo una acción para bajarla, y la variación de -217% se debe al aumento de la nómina por las nuevas contrataciones de personal ya que la Cooperativa aumentó el número de agencias y por ende incrementó su participación de mercado.
13. Como propuesta de la investigación se desarrolla una Guía para Beneficio Tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos, misma que es aplicable para toda entidad independientemente de su giro de negocio en donde se detallan los artículos del marco legal que hace referencia a la contratación, beneficios y multas; así como también se incluyen las fórmulas para el cálculo de la inclusión laboral, beneficio tributario, cuadros comparativos de costos y modelo para análisis de la gestión financiera.

6.2. Recomendaciones

1. Se recomienda revisar y utilizar la Guía por Beneficio Tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos, mismo que servirá para todas las empresas independientemente de su giro de negocio que se elaboró como propuesta de la investigación, mismo que contiene todo lo que necesita conocer acerca de los beneficios de contratar personal con capacidades diferentes.

2. La Calificación de Riesgos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 son muy buenas porque se encuentran comprendidas entre las categorías AAA y BB, lo que significa que las instituciones son financieramente sólidas y no tienen deficiencias que preocupen a los socios, por lo que se recomienda al público abrir una cuenta en cualquiera de estas entidades ya que garantizan mayor confianza.
3. La discapacidad no es sinónimo de incapacidad, ellos forman parte de un grupo vulnerable que necesita oportunidades para acceder al mercado laboral, por lo que se sugiere al personal del departamento de talento humano y directivos de las entidades sensibilizarse e incrementar la contratación de personal con capacidades diferentes porque se contribuye a mejorar la calidad de vida de la persona contratada y a su vez el empleador recibe beneficios tributarios.
4. Se sugiere aumentar la contratación de personas con capacidades diferentes ya que puede ser usada como estrategia para el crecimiento de la empresa, en vista de que le permite acceder a la Certificación INEN y racionamientos por la Responsabilidad Social Empresarial.
5. Crear un ambiente laboral de inclusión y respeto entre los trabajadores, libre de discriminación que puede ocasionar demandas que afecten la situación legal, reputacional y financiera de la entidad.
6. Los familiares de las personas con capacidades diferentes deben motivarlos para buscar un trabajo que le permita sentirse útil, percibir un sueldo y no depender económicamente de terceros, adicional deben registrarse en la misión “Las Manueles” para recibir ayuda asistencial y en el caso de que el familiar cuide a una persona con discapacidad severa se puede beneficiar del programa “Las Joaquinas”

7. La contratación de personas con capacidades diferentes debe por lo menos llegar al mínimo establecido por la Ley para así evitar multas y por ende mayor pago del Impuesto a la Renta que perjudique la situación tributaria y financiera de la entidad
8. Los gastos de personal deberían ser contabilizados según la NIC 19 para evitar egresos no planificados en el futuro que alteren el comportamiento de la situación económica, mismos que se pueden ir ajustando cada periodo y para evitar un gasto en impuestos en el presente se puede usar la NIC 12 para crear un activo por impuesto diferido.
9. Para exceder el 4% de inclusión laboral, proyecte los beneficios tributarios para un tiempo determinado y que cada valor se convierta en la meta a corto plazo de la Cooperativa.
10. Evaluar año tras año la participación del beneficio tributario por la contratación de personal con capacidades diferentes y sustitutos frente a los ingresos netos y plantear como objetivo empresarial que el porcentaje tenga tendencia creciente.
11. Se sugiere evaluar las cuentas de gasto para determinar por medio del modelo de gestión financiera propuesto si las deducciones para el impuesto a la renta son ahorro o contención, reemplazando los datos en las fórmulas y siguiendo el proceso señalado.

BIBLIOGRAFÍA

Abogado.com. (2016). *Abogado su Conexión legal*. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de <https://www.abogado.com/recursos/ley-de-seguro/georgia/qu-es-una-agencia.html>

Albornoz, J. (26 de Octubre de 2018). *PBP Pérez Bustamante y Ponce*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de Pérez Bustamante y Ponce: <https://www.pbplaw.com/es/la-conciliacion-tributaria-lo-que-debe-saber/>

Arespachoga, J. (2013). *Teoría General de la Planificación Tributaria*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://es.scribd.com/document/137470080/Teoria-Gral-de-La-Planificacion-Tributaria>

Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de Septiembre de 2012). Código del Trabajo. Quito, Pichincha, Quito.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 9 de Agosto de 2019, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/observancia-de-politicas-publicas-en-discapacidades/>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2 de Junio de 2019). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Asamblea Nacional del Ecuador. (24 de Julio de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Alfaro, Montecristi, Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física*. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de FENEDIF: <http://fenedif.org/service/servicio-de-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 25 de Junio de 2019, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2019, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Manual de Atención en derechos de personas con discapacidad en la Función Judicial*. Recuperado el 25 de Junio de 2019, de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/component/content/article/585.html>

Asamblea Nacional del Ecuador. (13 de febrero de 2015). Norma para la Segmentación de las Entidades del Sector Financiero popular y Solidario. Quito, Pichincha, Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Recuperado el 28 de Junio de 2019, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (Enero de 2013). *Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Asociación de Bancos del Ecuador (ASOBANCA). (2018). *Evolución de las Cooperativas Financieras Ecuatorianas*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2019, de https://www.asobanca.org.ec/file/1973/download?token=IjnEK5N_

Asociación Síndrome de Down de la República Argentina. (2018). *Cómo se dice: discapacitado, persona con discapacidad o con capacidades diferentes*. Recuperado el 3 de Agosto de 2019, de <https://www.asdra.org.ar/destacados/como-se-dice-discapacitado-persona-con-discapacidad-o-con-capacidades-diferentes/>

Borja, R. (2016). *Afectación a los derechos a las exenciones tributarias de los contribuyentes con capacidades especiales en el Ecuador*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5427>

Briones, C. (31 de Octubre de 2017). *Decreto amplía beneficiarios con discapacidad*. Recuperado el 3 de Agosto de 2019, de <https://www.eluniverso.com/noticias/2017/10/31/nota/6459403/decreto-amplia-beneficiarios-discapacidad>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *Índices de personas discapacitadas en América Latina y El Caribe*. Recuperado el Noviembre de 25 de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40972/4/S1601037_mu.pdf

Comité Internacional de Estándares de Contabilidad. (1 de Enero de 2005). *Norma Internacional de Contabilidad- NIC 27*.

Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. (1 de Enero de 2005). *Norma Internacional de Contabilidad- NIC 1. NIC 1*.

Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo. (2018). *Informe de Avance de la Planificación Estratégica y Operativa*. Recuperado el 10 de Octubre de 2019, de <https://www.jardinazuayo.fin.ec/coacja/web/resources/files/undefined-INFORME%20DE%20CUMPLIMIENTO%20POA%202018%20COAC%20JA.pdf>

Covarrubias, S. (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (Vol. 22). (D. d. Española, Ed.) España.

Crespo, R. (1 de Diciembre de 2015). *La creación del CONADIS. El Comercio*.

De Guzmán, J. (2018). *Cómo funcionan las Calificaciones de Riesgo*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <http://portavalor.com/guia-de-inicio/como-funcionan-las-calificaciones-de-riesgo/>

Del Pozo, H. (7 de Julio de 2014). Registro Oficial 283. Quito, Pichincha, Ecuador.

Despuésdelcancer.com. (31 de Julio de 2017). *Después del cáncer*. Recuperado el 7 de Agosto de 2019, de <http://despresdelcancer.cat/index.php/reconocimiento-del-grado-de-discapacidad/?lang=es>

Ecos Travel. (2019). *Quito- Ecuador: Datos de Interés*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://www.ecostravel.com/ecuador/ciudades-destinos/quito.php>

EcuRed. (2019). *Cuenca (Ecuador)*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Cuenca_\(Ecuador\)](https://www.ecured.cu/Cuenca_(Ecuador))

Ekos. (2018). *COOPCCP: Posición ventas 2018*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de <https://www.ekosnegocios.com/empresa/cooperativa-de-ahorro-y-credito-construccion-comercio-y-produccion-ltda>

Enciclopediafinanciera.com. (7 de Julio de 2018). *Enciclopedia Financiera*. Recuperado el 10 de Agosto de 2019, de <https://www.encyclopediainanciera.com/indicadores-financieros.htm>

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2017). Discriminación laboral en Ecuador. *ESPACIOS* , 15-32.

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *ESPACIOS* , 3-12.

Forcada, C. (Noviembre de 2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Rosario, Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.

Fundación ONCE de la Unión Europea. (2016). *Perspectivas del Mundo Empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf

Goo Raymi. (2018). *Datos importantes de Quito*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://www.goraymi.com/es-ec/quito/datos-importantes-de-quito-al04i8e06>

Hansen. (Marzo de 2019). *Hansen Holm*. Recuperado el 7 de Octubre de 2019, de <http://www.hansen-holm.com/articulo-marzo-2019/>

Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigacion* (Vol. 17).

Hernández, N., Espinosa, D., & Salazar, Y. (2014). *La teoría de la Gestión Financiera Operativa desde la perspectiva marxista*. Obtenido de Sistema de Información Científica Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425541209013>

Hernández, S. M. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill .

Jácome, H. (2018). *Crecimiento Sector Financiero*. Recuperado el 7 de Septiembre de 2019, de <https://www.seps.gob.ec/noticia?ecuador-tiene-un-total-de-887-cooperativas-de-ahorro-y-credito>

Kiyosaki, R., & Lechter, S. (1997). *Pare Rico, Padre Pobre*. México: D.R. Santillana Ediciones Generales S.A de C.V.

Maldonado, J. (2012). *El Modelo Social de la Discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008

Ministerio de Turismo. (2014). *Ecuador megadiverso y único en el centro del mundo*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://www.turismo.gob.ec/ecuador-megadiverso-y-unico-en-el-centro-del-mundo/>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/08/MDT-2018-0175-EXPEDIR-EL-INSTRUCTIVO-QUE-REGULA-EL-PORCENTAJE-DE-INCLUSION-LABORAL-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf>

MLS-ECUADOR. (2017). *Cuenca, Ecuador: La más hermosa ciudad de los Andes Ecuatorianos*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2019, de <https://mls-ecuador.com/es/noticias/cuenca-ecuador-hermosa-ciudad-andes-ecuatorianos>

Moreno, L. (2019). *Página Oficial de la Presidencia de la República del Ecuador*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://www.presidencia.gob.ec/ecuador-es-un-referente-en-inclusion-a-personas-con-capacidades-distintas/>

Moreno, O. (2016). *Determinación del EVA*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de https://www.ccpm.org.mx/avisos/determinacion_de_eva.pdf

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos sobre las personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.

Raffino, M. (2019). *El ahorro*. Recuperado el 22 de Octubre de 2019, de <https://concepto.de/ahorro/>

Rankia. (2018). *Sistema Dupont para el análisis de la rentabilidad*. Recuperado el 24 de Agosto de 2019, de <https://www.rankia.cl/blog/analisis-ipsa/3926169-sistema-dupont-para-analisis-rentabilidad>

Retchkiman Kirk, B. (1977). *David Ricardo y la Teoría Fiscal*. México: Jstor Editorial.

Rey, J., & Mateo, L. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Madrid: Editorial Dykinson.

Rivero, L. (2006). *Teoría Tributaria de David Ricardo*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/lmr/Teoria%20Tributaria%20de%20David%20Ricardo.htm>

Rodriguez, M. (2018). Casa Matriz y Subsidiaria. Venezuela.

Rojano, V. (Enero de 2016). Análisis del Impacto de la Implementación del Beneficio tributario establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento enfocado al Impuesto Fiscal ala Propiedad Vehicular períodos 2012-2014. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Román, J. (2017). *Estados Financieros Básicos 2017: Proceso de elaboración y reexpresión*. México : Edicioons Fiscales ISEF .

Ruales, C. (2012). *Quito declara su flora y fauna patrimoniales y emblemáticas con colaboración de la USFQ*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://noticias.usfq.edu.ec/2012/07/quito-declara-su-flora-y-fauna.html>

Ruiz, M. (2002). *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extramadura*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://biblioteca.unex.es/tesis/8477237050.pdf>

Sánchez, J. (2019). *Cálculo Actuarial*. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de <https://economipedia.com/definiciones/calculo-actuarial.html>

Serrano, C., Ramírez, C., Abril, J., Ramón, L., Guerra, L., & Clavijo, N. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud* , 41-51.

Servicio de Rentas Internas. (2018). *¿Qué es el SRÍ?* Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://www.sri.gob.ec/web/guest/que-es-el-sri>

Servicio de Rentas Internas. (2017). *Devolución del IVA a personas con discapacidad*. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <https://www.sri.gob.ec/web/guest/devolucion-del-iva-a-personas-con-discapacidad>

Servicio de Rentas Internas. (2018). *Informe de Cumplimiento Tributario*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2019, de <https://www.sri.gob.ec/web/guest/ict>

Servicio de Rentas Internas. (2018). *Personas con Discapacidad acceden a beneficios tributarios*. Recuperado el 22 de Octubre de 2019, de <http://www.sri.gob.ec/web/guest/detalle-noticias?idnoticia=453&marquesina=1>

Servicio de Rentas Internas. (2017). *Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2019, de [https://www.derechoecuador.com/files/images/Documentos/R.%20O.%20\(SP\)%20agto.%2025%20No.%2065-2017.pdf](https://www.derechoecuador.com/files/images/Documentos/R.%20O.%20(SP)%20agto.%2025%20No.%2065-2017.pdf)

Superintendencia de Bancos. (01 de enero de 2018). Glosario de Términos de la Superintendencia de Bancos. Quito, Pichincha, Ecuador.

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2019). *Calificación de Riesgos de Cooperativas de Ahorro y Crédito del SFPS corte 31 de marzo de 2019*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de

https://www.seps.gob.ec/documents/20181/564402/Publicacio%CC%81n_Calificadoras_de_Riesgo_marzo_2019_web.pdf/87eca87e-04c9-4f05-b128-23720444a63b

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018). *Segmentación: Activos 2018*. Recuperado el 23 de Agosto de 2019, de http://www.seps.gob.ec/documents/20181/769168/SEGMENTACION+_ACTIVOS_2018.pdf/3f875ce7-0184-4b66-a624-f835297cbafc?version=1.0

Tamayo, A. (2019). *Análisis del impacto de la propiedad y de las características del consejo de administración en el riesgo y la performance de las empresas cotizadas españolas*. Recuperado el 3 de Julio de 2019, de <http://hdl.handle.net/10347/18378>

Van Horne, J., & Wachowicz, J. (2014). *Fundamentos de Administración Financiera*. México: Prentice Hall.

Velarde, V. (2011). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*. Empresa y Humanismo .

Velásquez, A. P. (22 de Agosto de 2013). Teoría de la Cooperación y Orígenes del Cooperativismo. Colombia. Obtenido de https://prezi.com/dkgarpa_gguh/teoria-de-la-cooperacion-y-origenes-del-cooperativismo/

Venegas, J., & Gil, L. (2007). *La Discapacidad: Una mirada desde la Teoría de Sistemas y el Modelo Biopsicosocial*. Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a04.pdf>

Villacreses, O., & Altamirano, C. (23 de Febrero de 2015). Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil período 2014. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Vinueza, N. (Octubre de 2014). Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente. Quito, Pichincha, Ecuador.

Wolters Kluwer. (2018). *Gestión Tributaria*. Recuperado el 28 de Agosto de 2019, de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTA1MDtbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAc19A4DUAAAA=WKE

Xirau, M. (2018). *¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa?* Recuperado el 24 de Junio de 2019, de <https://forbes.es/business/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/>