



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**Análisis de los beneficios en el sector empresarial por la contratación de pasantes laborales.**

**JIMENEZ CHECA HAROL JEREMY  
LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**SOLANO MORENO JOSSELYN ADRIANA  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**Análisis de los beneficios en el sector empresarial por la  
contratación de pasantes laborales.**

**JIMENEZ CHECA HAROL JEREMY  
LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**SOLANO MORENO JOSSELYN ADRIANA  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**ANÁLISIS DE CASOS**

**Análisis de los beneficios en el sector empresarial por la  
contratación de pasantes laborales.**

**JIMENEZ CHECA HAROL JEREMY  
LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**SOLANO MORENO JOSSELYN ADRIANA  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**LAINES ALVAREZ YOLANDA MARIA**

**MACHALA  
2022**

# ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS EN EL SECTOR EMPRESARIAL POR LA CONTRATACIÓN DE PASANTES LABORABLES

*por* Josselyn Adriana Solano Moreno

---

**Fecha de entrega:** 07-sep-2022 04:53p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1893839374

**Nombre del archivo:** BENEFICIO\_POR\_PASANTES.docx (155.16K)

**Total de palabras:** 9226

**Total de caracteres:** 53160

# ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS EN EL SECTOR EMPRESARIAL POR LA CONTRATACIÓN DE PASANTES LABORABLES

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.utmachala.edu.ec">repositorio.utmachala.edu.ec</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.ulvr.edu.ec">repositorio.ulvr.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.espe.edu.ec">repositorio.espe.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://opac.unellez.edu.ve">opac.unellez.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://mriuc.bc.uc.edu.ve">mriuc.bc.uc.edu.ve</a> Fuente de Internet	

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, JIMENEZ CHECA HAROL JEREMY y SOLANO MORENO JOSSELYN ADRIANA, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Análisis de los beneficios en el sector empresarial por la contratación de pasantes laborales., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



---

JIMENEZ CHECA HAROL JEREMY

0705970036



---

SOLANO MORENO JOSSELYN ADRIANA

0704417120

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de titulación está dedicado en primer lugar a Dios por darme la oportunidad de estudiar en la Universidad Técnica de Machala, dotándome de fuerza y voluntad para terminar mis estudios

A mi estimada madre Barbarita Daida Checa Plúas que siempre me ha apoyado desde los inicios, apoyándome y motivándome a seguir luchando por mis sueños.

A mis amigas Laura, Hilda, Ana María y María, que estuvieron apoyándome con su valiosa amistad y colaboración desde los inicios, estas fueron imprescindibles brindándome amistad y colaboración que me beneficio a la hora de realización de este trabajo.

**Harol Jeremy Jimenez Checa**

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mis agradecimientos principalmente a Dios, por darme la voluntad de sobrellevar todo lo experimentado en este proceso académico

A la Universidad Técnica de Machala, especialmente a la Facultad de Ciencias Empresariales por otorgarme los conocimientos pertinentes para la realización de este trabajo

Al tutor del trabajo de titulación Ing. Laines Álvarez Yolanda María por su apoyo y experiencia otorgada, que nos proporcionó como base para el desarrollo pertinente de este estudio.

A todas las personas, familiares y compañeros, que nos hemos encontrado en este proceso de inicio a fin.

**Harol Jeremy Jimenez Checa**

**Josselyn Adriana Solano Moreno**

## RESUMEN

El presente estudio de caso se enfoca en el incentivo que ofrece el Estado Ecuatoriano mediante la aplicación de leyes, reglamentos y otras normas correspondientes. Es importante mencionar que el incentivo tributario por la contratación de pasantes es utilizado por el sector empresarial, para de esta manera incrementar los índices de inserción laboral por pasantes. Por ello el Estado ha planteado la obligatoriedad en base a leyes que afectan a la contratación de pasantes en las empresas que consten de estratificación como medianas y grandes empresas, sin embargo, si existe la omisión de la obligatoriedad existiría la causal de una sanción afectando la liquidez de las empresas.

El objetivo general del presente trabajo es analizar los beneficios al sector empresarial por la contratación de pasantes en el sector empresarial dentro del Ecuador. Para el desarrollo del trabajo se empleó la modalidad cuantitativa debido a que se dio la aplicación de instrumentos para la recolección de datos. Así también, se decidió usar el método deductivo y una investigación descriptiva a fuentes bibliográficas para obtener información de suma importancia y la facilitación de la representación de los datos obtenidos.

Por lo tanto, la aplicación del incentivo por la contratación de pasantes en el sector empresarial se convierte en un aspecto que puede afectar a las empresas por motivos de liquidez y planificación financiera.

**Palabras claves:** Incentivo, Pasantes, Sector empresarial, Planificación Financiera.

## **ABSTRACT**

This case study focuses on the incentive offered by the Ecuadorian State through the application of laws, regulations and other corresponding norms. It is important to mention that the tax incentive for hiring interns is used by the business sector to increase the labor insertion rates for interns. For this reason, the State has made it mandatory based on laws that affect the hiring of interns in companies that are stratified as medium and large companies; however, if there is an omission of the obligation, there would be a cause for a sanction affecting the liquidity of the companies.

The general objective of this work is to analyze the benefits to the business sector for the hiring of interns in the business sector in Ecuador. For the development of the work, the quantitative method was used because of the application of instruments for data collection. Also, it was decided to use the deductive method and descriptive research to bibliographic sources to obtain information of utmost importance and to facilitate the representation of the data obtained.

Therefore, the application of the incentive for the hiring of interns in the business sector becomes an aspect that can affect companies for reasons of liquidity and financial planning.

**Keywords:** Incentive, Interns, Business Sector, Financial Planning.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>1</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>2</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>4</b>
<b>Índice de gráficos</b>	<b>8</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>8</b>
<b>Índice de cuadros</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>11</b>
<b>GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Hechos de Interés.</b>	<b>13</b>
1.2.1 Problemática de la investigación	13
1.2.2 Justificación de la investigación	15
<b>1.3 Objetivo de la Investigación</b>	<b>16</b>
1.3.1 Objetivo General	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>18</b>
<b>FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia</b>	<b>18</b>
2.1.1 Antecedentes Investigativos	18
2.1.2 Fundamentación Legal	20
<b>2.2 Bases Teórico de la investigación</b>	<b>21</b>
2.2.1 Planificación Financiera	21

2.2.2 Multa	22
2.2.3 Inserción Laboral	23
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>25</b>
<b>PROCESO METODOLÓGICO</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada</b>	<b>25</b>
3.1.1 Modalidades básicas de la investigación	25
3.1.1.1 Modalidad Cuantitativa	25
3.1.1.2 Paradigma Positivista	26
3.1.1.3 Método Deductivo	27
3.1.2 Metodología de la Investigación	27
3.1.2.1 Investigación descriptiva	28
3.1.2.2 Investigación de Campo	28
3.1.3 Análisis de factibilidad de la investigación	28
<b>3.2 Proceso de recolección de datos de la investigación</b>	<b>29</b>
3.2.1 Plan de recolección de datos para la investigación	29
3.2.2 Plan de procesamiento y análisis de los datos para la investigación.	30
3.2.3 Población y Muestra	33
3.2.4 Confiabilidad y Validez del instrumento	34
3.2.5 Coeficiente KR-20	34
3.2.5.1 Aplicación de la fórmula	35
<b>3.3 Sistema de categorización en el análisis de datos.</b>	<b>36</b>
3.3.1 Análisis de los datos	36
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>38</b>
<b>RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Descripción y argumentación teórica de resultados</b>	<b>38</b>

<b>4.2 Conclusiones</b>	<b>39</b>
<b>4.3 Recomendaciones</b>	<b>40</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>47</b>
Anexo 1. Entrevista	47
Anexo 2. Base de datos Superintendencia de Compañías	49
Anexo 3. Matriz de Operacionalización del Instrumento	50
Anexo 4. Instrumento de Investigación	52
Anexo 5. La data de procesamiento de datos	54
Anexo 6. Análisis e interpretación de los datos de la investigación	55
Anexo 7. Acuerdo Ministerial Nro.: MDT-2017-109	64

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1</b> Estudiantes Insertados 2018-2021.....	31
<b>Gráfico 2</b> Montos devueltos 2018-2021.....	32
<b>Gráfico 3</b> Trabajadores en nómina.....	55
<b>Gráfico 4</b> ¿Consta de pasantes?.....	56
<b>Gráfico 5</b> Número de pasantes.....	57
<b>Gráfico 6</b> Período de contratación de pasantes.....	58
<b>Gráfico 7</b> Conocimiento acerca del incentivo.....	59
<b>Gráfico 8</b> Conocimiento del monto por incentivo.....	60
<b>Gráfico 9</b> Forma de devolución del incentivo.....	61
<b>Gráfico 10</b> Conocimiento de las multas.....	62
<b>Gráfico 11</b> Aprobación de los pasantes en la empresa.....	63

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Plan de procesamiento de la información.....	30
--	----

## Índice de cuadros

<b>Cuadro 5</b> Trabajadores en nómina.....	55
<b>Cuadro 6</b> Pasantes contratados.....	56
<b>Cuadro 7</b> Número de pasantes dentro de la empresa.....	57
<b>Cuadro 8</b> Período de contratación.....	58
<b>Cuadro 9</b> Conocimiento del incentivo tributario.....	59
<b>Cuadro 10</b> Conocimiento del monto a devolver.....	60
<b>Cuadro 11</b> Forma de devolución.....	61
<b>Cuadro 12</b> Multas por la no inserción de pasantes.....	62
<b>Cuadro 13</b> Calificación de la inserción de pasantes.....	63

## INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los años dentro del sector empresarial privado ha existido diversos cambios con las apariciones de diversas políticas tributarias que son impuestas por la Administración Tributaria del País, como ya sabemos este se enfatiza a la recaudación de tributos en diferentes actividades dentro del sector productivo del Ecuador.

Debido a esto, el Estado se ha enfatizado a establecer políticas en sus leyes que hagan referencia a los incentivos tributarios que pueden tener diversas empresas por la inserción de personal pasante al entorno laboral, permitiendo que el estudiante pueda realizar su incorporación logrando desarrollar su formación profesional.

El proyecto de investigación tiene como objetivo el estudio pertinente del incentivo por la contratación de personal pasante mediante una investigación de tipo cuantitativo y descriptiva, para el conocimiento del incentivo que se da por pasantes en el sector empresarial, para esto se analizó los datos pertinentes al caso.

La aplicación de este incentivo en las empresas privadas que poseen trabajadores pasantes dentro de su empresa, la aplicación del incentivo se rige en bases legales, en estas se indicará el porcentaje o monto por incentivo, así también como define las obligaciones y derechos que debe cumplir el empleador como el trabajador pasante contratado.

En el capítulo I, se establece sobre las generalidades del objeto de estudio en referencia a los antecedentes del incentivo, hecho de interés y los principales puntos de referencia acerca del incentivo.

Dentro del capítulo II, se establece la fundamentación teórica, realizando una indagación profunda en el problema de investigación, a través del estudio y comparación de fuentes científicas, con el fin analizar el objeto de estudio desde su origen hasta la actualidad.

En el capítulo III, se establece y utiliza la metodología que ha sido utilizada para dar cumplimiento al tema de análisis y a los objetivos, con la finalidad de evidenciar el proceso para la obtención de datos dándonos resultados fidedignos.

Por último, dentro del capítulo IV, se describen los resultados encontrados en la investigación, dando hincapié a la descripción de resultados, conclusiones y las recomendaciones del caso investigado.

# CAPÍTULO I

## GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

### 1.1 Definición y contextualización del objeto de estudio

El objeto de estudio en base a relaciona que es el estudio de un caso y se busca el fin de argumentar todo el proceso que conlleve a la investigación, destacando principalmente que el investigador delimita su problemática a estudiar, el objetivo y los hechos de interés, logrando en base a este a buscar una óptima solución del caso con los respectivos datos o normas que intervengan en el objeto de investigación. Por ende, es importante establecer que el desarrollo del tema investigativo se debe demostrar por qué es vital estudiar las problemáticas dentro de las empresas y como esta puede afectar de manera negativa. (Solorio Pérez, 2014, pág. 163)

De esta manera explica que el investigador al momento de realizar la respectiva investigación, debe reconocer que la investigación posea un énfasis en fines administrativos o tributarios, para de esta manera aplicar técnicas y herramientas pertinentes, que beneficien a la empresa privada dentro de las tomas de decisiones y de igual manera para la formulación de la problemática y el objeto de estudio.

Según lo establece la El Código Orgánico Tributario en su artículo 6 señala que dentro de los tributos se debe reconocer cuáles serían los métodos de recaudación y en base a esto servirá un instrumento que puede afectar a la inversión y hacia dónde se dirige estas recaudaciones con fines de desarrollo a nivel nacional. Honorable Congreso Nacional (2005).

El sistema tributario se rige en el ingreso de tributos de contribuyentes o como bien son conocidos como sujetos activos, para de esta manera establecer un grado de solvencia que permita establecer financiamientos por parte del Estado, debido a que estos tributos son redistribuidos para la ejecución de obras y proyectos en todo el Ecuador. En donde las tasas, impuestos y contribuciones especiales de mejoras, todas estas se enfocan al beneficio del país, teniendo una mejora en la

economía nacional, todo esto dependiendo de lo que establezca la administración tributaria y el presidente de la República, para la eficacia en la recaudación de estos tributos.

Como ya conocemos para que un país logre alcanzar el desarrollo sostenible de su economía, debe haber una parte recíproca dentro de la recaudación de tributos, dichos tributos ayudan para la cancelación de varios servicios que son indispensables para las personas, pero para lograr esto se debe establecer medidas favorables para que los contribuyentes puedan aportar de manera justa, en algunos casos existen incentivos tributarios que ayudan a los contribuyentes a reducir ciertos montos, de esta manera la administración tributaria deberá establecer medidas para minimizar la evasión tributaria a través de políticas logrando un sistema tributario eficaz y eficiente, mitigando futuros problemas monetarios.

Según el artículo 3 del Instructivo General de Pasantías en el artículo 3 define que un pasante es aquel estudiante de una Institución de Educación Superior, el cual esté recurriendo a clases y una vez terminado los mismos se compromete a realizar el acto del trabajo en una entidad pública o privada, siempre y cuando se haya suscrito un convenio por pasantías a la entidad. (Instructivo General de Pasantías del Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2017-019, 2017)

Por otra parte, el proyecto de investigación analiza y determina las predisposiciones y a la aplicación de incentivos a nivel nacional, generando devolución del monto por la contratación de personas pasantes y aplicarlos en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta esto, el Estado le está dando apertura a los jóvenes, en relación a la experiencia laboral antes de insertarse en el mundo laboral como un profesional, estos lo pueden adquirir por parte del Estado Ecuatoriano ha establecido programas, normativas y resoluciones ministeriales que articulan la facilidad que tienen los jóvenes tener derecho al trabajo.

Se tiene que existe un mayor rango de desempleo juvenil, debido a que los jóvenes no constan con experiencia laboral dentro del sector empresarial, no logran ingresar en el ámbito laboral, debido a la falta de oportunidades en los sectores productivos, generando que exista más desigualdad social afectando a la economía del personal juvenil

La tasa de desempleo en países latinoamericanos se incrementa, dentro de áreas urbanas existe escaso empleo, además, por su disparidad en sus áreas geográficas. Estas dificultades disminuyen la inserción laboral de los jóvenes por su falta de experiencia laboral, por otro lado, al no tener fortalezas y destrezas en base a la práctica las competencias en búsqueda de empleo se verán disparejas lo cual incrementa la tasa de desempleo por una escasez de conocimientos

## **1.2 Hechos de Interés.**

### **1.2.1 Problemática de la investigación**

Todo joven tiene la potestad de trabajar según Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 33 esta denota que tiene una oportunidad de trabajar, esto es un deber y un derecho social el laborar para mantener y subsanar sus necesidades. Igualmente, la constitución enmarca que todos los jóvenes tendrán el derecho hacer sus prácticas profesionales, de acuerdo al fundamento principal que se encuentra avalado en el Art. 33, esta da la pauta de trabajar y estudiar a la vez.

De igual manera, dentro de Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 39, nos hace énfasis que dentro del Estado Ecuatoriano deberá reconocer a los jóvenes como futuros actores para el desarrollo óptimo del país, por ende, se deberá promover y garantizar la vivienda, deporte, recreación, libertad de expresión, educación y asociación. A la par de este énfasis se establece que todo joven deberá tener derecho a realizar labores de trabajos autónomos o de autosustento según lo establece el Art 329, permitiendo que la incorporación o asociación de trabajo se realice de manera justa y digna, garantizando el acceso a su primer empleo que logre desarrollar su formación profesional.

Anteriormente, en una realidad pasada en el sector empresarial se usaba de manera frecuente la mano de obra calificada de trabajadores, sin embargo, los practicantes de ciertas ramas empresariales no poseían la oportunidad de trabajar o aprender de manera directa a través de la práctica.

Para minimizar la exclusión de los pasantes en el sector empresarial, el gobierno estableció un proyecto denominado como “Mi Primer Empleo”, este proyecto tenía como fin el insertar practicantes pasantes a empresas a partir del año 2007 hasta el 2021, de esta manera establecer la igualdad de oportunidades, que beneficien a los conocimientos de los jóvenes tanto en el sector público como privado.

De esta manera que las empresas permitieran a esta inserción de pasantes la administración tributaria y la Legislación vigente han establecido un incentivo los cuales pueden establecer, siempre y cuando exista un contrato entre la parte empleadora y del pasante, no inferior a 3 meses o superior a 6 meses.

De igual manera se debe aclarar que dicho incentivo es aplicable para el sector empresarial en base al tamaño de la compañía, según lo justifique el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones que estas empresas según su tamaño están clasificadas en según su tamaño:

**Tabla 1** Tamaño de empresas

<b>Tamaño de la empresa</b>	<b>Número de trabajadores</b>	<b>Ingresos</b>
<b>Microempresas</b>	1 a 9 personas	Menores a \$300.000,00
<b>Pequeñas</b>	10 a 49 personas	Entre \$300.001,00 y \$1´000.000,00
<b>Medianas</b>	50 a 199 personas	Entre \$1´000.001,00 y \$5´000.000,00
<b>Grandes</b>	Más de 200 personas	Superior a \$5´000.001,00

**Fuente:** Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (2021)

### **1.2.2 Justificación de la investigación**

La investigación se justifica desde la vista empresarial y estudiantil, esto nos permite reincorporar 2 aspectos lo teórico y lo aplicable dentro del ambiente laboral, considerando las condiciones óptimas para la aplicación de este incentivo, este está dirigido a la parte contratante, a toda persona que contrate una pasante, tendrá derecho a este incentivo, además de lograr una mayor inclusión de personal juvenil a sus prácticas profesionales, apoyando a los jóvenes, debido a que son los futuros actores para el desarrollo óptimo del país.

La aplicación de este incentivo es de vital para los jóvenes se puedan insertar en el ámbito laboral, por esta razón el Estado ha establecido que para tener un mejor desarrollo en las prácticas establece que dentro de las empresas deberá contar con un 2% de personal pasante por cada 100 personas contratadas y constatadas en la plantilla del Instituto de Seguridad Social, de esta manera incentivando la contratación del personal pasante.

Debido a esto, el país adoptó esta política establecida específicamente para la generación de empleo por parte de practicantes pasantes, mediante un manejo macroeconómico estableciendo un índice de mejora en el ámbito laboral y social, eliminando la tercerización laboral. De acuerdo a lo establecido en las leyes las empresas deberán establecer la contratación de personal pasante de manera obligatoria cuando lo establezca la ley, en caso contrario se generaría una sanción que da su incidencia de manera directa en la empresa, logrando no tener un óptimo control de los montos.

El conocer la información pertinente acerca de la contratación de los pasantes, permite y facilitar tener el beneficio del reembolso sobre los pagado por este mismo, la empresa tiene el derecho de recuperar el 50% del estipendio de lo pagado por los meses ejercidos por el pasante, además y si en caso el joven sea contratado la empresa tendrá la devolución del 50% adicional, completando así el 100% del incentivo. Este incentivo sólo es aplicable a las empresas del sector privado

remuneran a sus pasantes. Mientras que en las entidades públicas estos no son remunerados en base a la Norma de Optimización y Austeridad del Gasto Público Decreto Ejecutivo Nro. 135.

De igual manera, el sector empresarial privado posee estos beneficios, sin embargo, alguno de ellos no lo utilizan debido a que desconocen del tema o también ellos lo visualizan que se consideran un gasto, y no como una inversión a corto plazo, a este pasante se le deberá pagar hasta una tercera parte de un SBU y además la afiliación al seguro haciendo énfasis al Art 34 de la Constitución que establece que el derecho a la aplicación de la seguridad social es irrenunciable. A causa del desconocimiento de esta inclusión, varias empresas no saben colocar correspondientemente el número mínimo de pasantes, el cual sería de 4% si es que la empresa cuenta con personal de 100 personas estable o permanente.

Este incentivo es desembolsado por parte del Estado, a través del Presupuesto General del Estado (PGE) a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el cual desembolsará el dinero a las respectivas cuentas de las empresas beneficiarias a través de una transacción. Luego de los respectivos análisis es pertinente reconocer los resultados obtenidos, que nos permitirá tener un mejor vistazo de los beneficios que tiene el sector privado y como estos deben conocer las medidas para efectuarlas y aplicarlas de manera correcta dentro de las empresas que les permita el desarrollo y mejorar el rendimiento labor

Dentro del caso investigativo al ser una gran población de estudio la cual sería todas las provincias del Ecuador, en base a esto se realizó a tomar una muestra en base a la provincia de El Oro. Justificando que se delimitó a la provincia de El Oro debido a que es una de las provincias que poseen mayor número de empresas de tipo mediana y grande, denotando a un número superior de pasantes en comparación a otras provincias dentro del sector empresarial, concretando esto nos permitirá estudiar una realidad la más cercana posible a la realidad.

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

- Analizar los beneficios al sector empresarial por la contratación de pasantes en el sector empresarial dentro del Ecuador

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Definir la normativa que defina el beneficio por la contratación de pasantes en el sector empresarial
- Determinar la forma de devolución del beneficio por la contratación de pasantes y la relación con la planificación financiera.

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO-EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO**

#### **2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia**

##### **2.1.1 Antecedentes Investigativos**

Para enfatizar dentro de la contextualización del objeto se estableció el uso del paradigma del positivismo, Miranda y Ortiz, (2020) establece que el paradigma del positivismo ayuda a llegar a las verdades absolutas de un tema de investigación, en base al avance del mismo se establecerán los problemas y el respectivo reconocimiento del objeto de estudio y el investigador, con este punto de vista epistemológico ayuda a estudiar la realidad en base a un sujeto neutral y los respectivos datos científicos. (p. 7)

Esta corriente epistemológica hace énfasis que se la utiliza para abordar temas científicos que nos ayude a investigar los puntos estudiados, debido a que esta es una combinación de varias corrientes que nos permitirá realizar una análisis deductivo y analítico. Con esta herramienta se podrá dar una mejor validez y confiabilidad de los conocimientos y datos obtenidos por parte del investigador.

De igual manera la importancia de esta corriente es buscar información en base a el autor Herrera Rodríguez (2018) explica que dentro de la investigación el sujeto es el encargado de realizar el diseño, ya sea a través de la organización y recopilación de datos obtenidos y una vez reconocidos se debe establecer los hallazgos correspondientes que provienen de la investigación (p. 7).

El fundamento de manera teórica-epistemológica hace énfasis en el conocimiento del objeto de estudio de acuerdo al incentivo por la contratación de personal pasante, logrando que las empresas

puedan reconocer las prácticas del personal universitario en sus negocios, implicando a recibir un incentivo que beneficie de manera social y económica en el ámbito empresarial.

Para enfatizar dentro de la contextualización del objeto se estableció el uso del paradigma del positivismo. En base a las investigaciones, se ha establecido que dentro de las empresas del sector privado existen un pequeño margen de empresas que sin estar obligadas a contratar a un pasante lo vinculan de manera directa bajo relación de dependencia aun así no tuvieran un modelo a seguir, por este motivo de parte del gobierno estableció un beneficio que incite a apoyar la estabilidad económica del personal pasante.

En el estudio presentado por Almeida (2001) “Los incentivos tributarios, de manera primordial, deben estar encaminados a fomentar una determinada actividad económica o zona geográfica para que esto se cumpla”. Haciendo énfasis que para que exista un desarrollo en el ámbito económico se debe analizar la creación de un incentivo para cierto grupo de persona o determinada actividad económica.

De igual manera en base a la opinión de Rezzoagli (2006) los aspectos legales conllevan a una protección de las normas constitucionales del Estado, estableciendo esto se perfeccionan en base a las circunstancias políticas, sociales y económicas del momento (p. 21). Haciendo énfasis que para que exista un incentivo se debe analizar por parte de la legislación pertinente de manera legal con la finalidad de incentivar a la inversión de nuevos mercados, logrando justificar este beneficio con la respectiva ley correspondiente.

Finalmente, este beneficio se dirige al cumplimiento de ayudar y salvaguardar su deber y derecho social de poder laborar para mantener y subsanar sus necesidades del practicante pasante, para la estancia en la comunidad, además el efecto tributario que genere ayuda a disminuir el coste no monetario, la rentabilidad y por consiguiente el aminorar el pago de un tributo.

### **2.1.2 Fundamentación Legal**

Dentro de la investigación del caso se ha tomado el análisis de todos los aspectos legales dentro del Ecuador, así como leyes, reglamentos y otras normas correspondientes, que hicieran énfasis en el incentivo por la inserción de pasantes en el ámbito laboral.

De acuerdo a la estructura legal en el Ecuador, contiene la Carta Magna establece normativa general, una de estas es la Constitución de la República del Ecuador en los artículos 33, 34, 39 y 329 hace énfasis en el proceso de elaboración de oportunidades para jóvenes que serán los próximos desarrolladores del país estableciendo medidas que promuevan la superación en la formación profesional a través de programas, instituciones que permitan conservar y hacer uso de sus deberes y derechos como estudiantes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), incentiva en diversos países que sigan apoyando a que los jóvenes trabajen, una de todas las formas es a través de las pasantías. Con un acuerdo Ministerial Nro.: MDT-2017-0109 se decreta un instructivo que permite ser más claro en los aspectos de pasantías dentro de las instituciones, para efectos de este reglamento se menciona varios artículos en referencias a las prácticas, así como los incentivos, sanciones, obligaciones y requerimientos pertinentes. Por otro lado, con este instructivo todas las Instituciones de Educación Superior para los sectores públicos/privados al momento de realizar las pasantías deberán realizarlo conforme el Instructivo lo especifique. (Instructivo General de Pasantías del Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2017-019, 2017)

De igual manera según el artículo 89, 90 y 94 del Reglamento de Régimen Académico hace referencia en general a las prácticas pre profesionales así también como las pasantías, de esta manera estableciendo quién puede aplicar a las pasantías en el sector público y privado, y los beneficios que tendrían tantos estudiantes dentro de un entorno empresarial público/privado.

## **2.2 Bases Teórico de la investigación**

El estado considera la generación de estos beneficios, para dar una mayor oportunidad a los contribuyentes de acoplarse a estos promoviendo un desarrollo sistemático entre los sectores productivos de manera paulatina y predeterminada, de la misma forma Yaguache et al. (2019) la creación de los incentivos se han estructurado con la finalidad que los contribuyentes se beneficien de esto aumentando su flujo de efectivo e implementar la inversión nacional (p. 364).

### **2.2.1 Planificación Financiera**

Las empresas para mantener un perfecto estatus financieros establecen una planificación que facilite evaluar el desempeño de la toma de decisiones financieras que eviten un declive financiero, la planificación financiera es una de las principales herramientas dentro de la gestión ya que beneficia al control y a la mejora constante del proceso de toma de decisiones, en una empresa que conste con una buena toma de decisiones facilita el logro de objetivo y metas institucionales. Por ende, la planificación es una herramienta adaptable a la vida empresarial y personal que se adapta a diferentes aspectos. (Valle Núñez, 2020, pág. 160)

Teniendo de esta manera que la planificación financiera es una herramienta que ayuda a la toma de decisiones, logrando que realice lo planificado con lo presupuestado a través de un óptimo uso de operaciones de datos contables, además se puede traducir que todos los negocios que establezcan una correcta planificación evitaban altos riesgos incalculables por efectos económicos.

La planificación financiera se caracteriza en mantener una orientación principalmente fundamentada en todos los procesos de recolección de datos de la empresa, se establecerá las herramientas y técnicas adecuadas que permitan analizar los datos de la empresa estableciendo evaluar y planificar una nueva posición financiera. (Nava Rosillón, 2011, pág. 610). Hoy en la actualidad este conjunto de operaciones es de vital importancia con el fin de obtener los datos

contables pertinentes que les permita obtener resultados, que ayuden a predecir futuros inconvenientes dándoles una respuesta adecuada y específica.

Una vez descubierto que la planificación financiera es una parte importante en cualquier negocio evitando cualquier tropiezo en un futuro, a través de la toma de decisiones pertinentes donde Acevedo et al. (2010) que esto ayuda a resolver problemas, ya que plantea una visión muy diferente a la situación estudiada en general, teniendo un alcance mayor al estándar. Relacionando a buscar respuesta a los problemas planteados (p. 19). Para mejorar la optimización del control interno, es importante reconocer que la toma de decisiones implica establecer un enfoque que plantea resolver una situación en general o específico, de manera que se pueda estudiar el objeto a cambiar definiendo la adecuada toma de decisiones que permita establecer el logro de objetivos y metas del mundo empresarial.

Según Arce (2010) afirma que dentro de la organización en la planificación financiera se deben establecer 3 aspectos, en general es la supervivencia, el crecimiento y generar utilidades. En base a esto los directivos de cada empresa deben conformar una planificación e informar a los ejecutivos acerca de estos, además estos pueden variar en base a los deseos de los gerentes. (p. 193).

### **2.2.2 Multa**

De parte de la administración para evitar fraudes ha establecido ciertas sanciones, que bien benefician a evitar la evasión fiscal también afecta a pequeñas empresas que al no poseer conocimiento pertinente se le generarán estas sanciones, Gálvez (2015) da su explicación del uso de estas son para evitar posibles fraudes ocasionadas por los contribuyentes, además estos sirven para incentivar a utilizar las herramientas legales. (p. 157)

Dentro de las sanciones más comunes son las multas o sanciones, en las empresas que no apliquen dentro de los parámetros de la ley generaría una multa, la cual establece que por cada 100 trabajadores en nómina tiene que estar 1 pasante dentro de la empresa, la multa que se generaría al

empresario de acuerdo al artículo 628 del Código de Trabajo determina que la sanción determinado para las empresas que consten con 100 trabajadores y no cumpla con la obligatoriedad de ubicar un pasante, será sancionado con una multa de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América por cada pasante no insertado

La incitación del uso de los reglamento y herramientas es beneficioso, pero en la mayoría de casos el establecimiento de multas es contraproducente a ciertos grupos de empresas o negocio, por a falta de conocimiento la mayoría de estos tienen que desembolsar de sus bolsillos para pagar estas multas, afectando directamente a la liquidez perjudicando a la entidad

### **2.2.3 Inserción Laboral**

La inserción laboral es un aspecto importante dentro de una planificación financiera ya que se debe conocer el número de pasantes y estudiar el número total por año, permitiendo satisfacer los niveles de conocimientos de los estudiantes universitarios que permitan adquirir conocimiento en base a la práctica (Padró, 2019).

En relación a esto Oliver et al. (2017) establece que estudiar las relaciones que existe entre los egresados y las empresas, ya que estos nos permiten analizar el nivel de inserción laboral existente (p. 359). Por este motivo es importante señalar que dentro del Gobierno Nacional se han creado políticas de aspecto públicos que permitan el desarrollo óptimo del acceso inclusivo para todas las personas, estableciendo temas de inserción que permita a los jóvenes prosperar en el Buen Vivir eliminando las actitudes o aspectos discriminatorios que limitan el acceso al trabajo.

#### **2.2.3.1 Políticas de inserción laboral**

El Estado Ecuatoriano promueve la inserción laboral como base al artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), a través de la creación de políticas y programas que faciliten la inclusión de los jóvenes en todos los ámbitos. En base a esto Isacovich (2015) establece que debido a la constante ampliación del estudio en los países existirá un mayor índice de inclusión, pero debido a la precarización de los empleos existiría mucha demanda por ellos, por este motivo los Estados tienen que estar constantemente cambiando reglamentos que apoyen a la inclusión de jóvenes que estarían socioeconómicamente destinados. (pp. 896-897)

## CAPÍTULO III PROCESO METODOLÓGICO

### 3.1 Diseño o tradición de investigación seleccionada

#### 3.1.1 Modalidades básicas de la investigación

En el capítulo III, se realizará un despliegue teórico en referencia a la metodología e instrumentos aplicados para la investigación, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos previamente establecidos.

**Tabla 2** Metodología de la investigación

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN					
ENFOQUE	PARADIGMA	MÉTODO	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACION	TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUANTITATIVO	POSITIVISTA	DEDUCTIVO	DESCRIPTIVA DE CAMPO	TRANSACCIONAL	ENCUESTA

**Elaborado por:** Los autores

##### 3.1.1.1 Modalidad Cuantitativa

Desde el punto de vista de Escudero y Cortez (2018) relata que el método:

Se enfoca en procesos dinámicos que surgen de la experiencia subjetiva de los participantes. El objeto de estudio en la investigación cuantitativa lo conforma el conjunto de datos numéricos o estadísticos, de los cuales es posible extraer las conclusiones de carácter probabilístico. (p. 67)

Con la finalidad de establecer un cumplimiento en los objetivos previamente establecidos, se aplicará un enfoque cuantitativo, que nos permita recopilar datos comunes para la mejor

comprensión de los resultados estadísticos que nos beneficie en una realidad generalizada, logrando tener un análisis inductivo y descriptivo de la población recogida, además de establecer un punto de comparación de las muestras establecidas.

Dentro del enfoque cualitativo existen varios aspectos ventajosos de aplicarlos en un caso práctico, lo cual Pedro Cadena- Iñiguez et al. (2017) explica que dentro de los métodos cuantitativos la recolección de datos se debe poder acumular para compararlos con otros datos, teniendo que este método permite abarcar toda la población estudiada teniendo la distribución normas y en otros casos personalizados. Para de esta manera realizar los cálculos pertinentes para referirse en la validez del grado del instrumento utilizado para medir la variable a estudiar. (pp. 1608-1609)

Este enfoque sirve para describir el tema y el objetivo de la investigación con el propósito de llegar a conclusiones certeras, además se pone a disposición a entregar la información de manera verídica a través de la recopilación documentada, que aseguran la validez de los resultados, permitiéndonos mejorar la comprensión de los hallazgos o resultados encontrados y permitiéndonos desarrollar las conclusiones y recomendaciones en base a la información presentada.

### **3.1.1.2 Paradigma Positivista**

Dentro del enfoque cuantitativo, va entrelazado con el paradigma positivista debido a que su naturaleza analiza los datos obtenidos de manera sistemática buscando generar o comprobar las hipótesis o teorías planteadas, en base a esto Miranda y Ortiz (2020) plantea que, debido a la necesidad de llegar a las verdades absolutas, es abordar los problemas establecidos en base al punto de vista del investigador y del objeto de estudio. El paradigma positivista brinda que el investigador aborde una realidad en base a la neutralidad. (p. 7)

En relación al paradigma positivista se tiene que su naturaleza es única y tangible, persiguiendo un conocimiento técnico estudiado a través de un proceso de investigación en relación entre el objeto de conocimiento y el sujeto que lo conoce.

### **3.1.1.3 Método Deductivo**

El método deductivo nos permite analizar las características de una realidad estudiadas y enmarcado en premisas generales lógicas y racionales en contraste Prieto Castellanos (2017) afirma que el método deductivo se basa en la fundamentación teórica en los hechos o prácticas particulares estudiadas (p. 11). En general el método deductivo va de lo general hacia lo particular donde se analiza las premisas obtenidas, permitiendo identificar si la premisa es verdadera y dar conclusiones en base a esas.

Además, se aplica el método deductivo, debido a que la lógica del tema de estudio va dirigido a las leyes y normas externas, debido a que la empresa está en un mundo externo e interno. Dentro del interno se estudia las disposiciones, reglamentos y políticas de la empresa, mientras lo externo son las políticas y normas externas que empujan a que las empresas constantemente realicen cambios

### **3.1.2 Metodología de la Investigación**

En base a Corona (2016) explica que:” el investigador hace una minuciosa medición de sus variables, sobre la base de objetivos bien definidos y delimitados. Además, este puede manipular en algunos casos sus variables dependiendo de la naturaleza del estudio” (p. 88). La metodología de investigación nos ayuda a establecer la recopilación de información verídica a través de procedimientos, técnicas y herramientas con el fin de llegar a una investigación eficaz. Para este trabajo de análisis de caso se utilizará una investigación descriptiva.

Ortega (2017) afirma que, dentro de la investigación del tipo descriptiva, este método permite satisfacer las necesidades en base a los resultados obtenidos de la hipótesis establecida de la

investigación, donde una vez obtenido los resultados de la situación estudiada deben ser publicados, para que de esta manera en la base de datos investigativa la comunidad científica permita recopilar y acceder las características del tema investigativo (p. 146). Este método permite recopilar datos de información cuantificable que permite analizarlos con diversos tipos de herramientas, que nos permita dar unos resultados congruentes.

### **3.1.2.1 Investigación descriptiva**

Dentro del método descriptivo, el investigador deberá observar, para de esta manera monitorear las tendencias encontradas, de esta manera Díaz y Calzadilla (2016) establece que tipo de investigación descriptiva tiene la necesidad de establecer los métodos a utilizar, para que de esta forma se tenga una información más precisa que se hable con propiedad en base a las variables, dimensiones y componentes del caso investigativo, para de esta manera tener un estudio científica que permita medir con mayor confiabilidad y precisión. (p. 118) De esta manera podemos comprobar la realidad en la información presentada, obteniendo datos precisos para el respectivo análisis.

### **3.1.2.2 Investigación de Campo**

En base a la investigación de campo los autores Durán y Soto (2010) afirman que “Reúne información más sofisticada y refinada posible, para que puedas formular hipótesis a partir del análisis de estos datos” (p. 261). Por esta razón es necesario que se incorpore este tipo de investigación, con la finalidad de reunir información específica de la realidad del caso estudiado. Por lo general, este proceso consiste en la recolección de los datos y conlleva a realizar una investigación a lo desconocido, estableciendo cuestiones para realizar al objeto de estudio permitiendo que exista una investigación de campo participativa.

### **3.1.3 Análisis de factibilidad de la investigación**

*Organizacional:* Para desarrollar el caso de investigación, principalmente se obtuvo información de la página del Ministerio del trabajo, Estadísticas del proyecto “Mi primer empleo”. Además, de aplicar las encuestas pertinentes en relación a la base de datos de la Superintendencia de Compañías.

*Tecnológicos:* Para llevar a cabo este trabajo se utilizó recursos que permitan recopilar la información con el uso de la computadora, utilizando programas como Word y Excel

*Académico:* Para el desarrollo de tema investigativo, es necesario que se cuente con conocimientos científicos por esta razón la Universidad de Machala, específicamente la Facultad de Ciencias Empresariales, ha dado apertura de conocimientos al área de Contabilidad y Auditoría, de igual manera los docentes de cada asignatura y el docente tutor suministro un vasto conocimiento que da énfasis a una oportuna elaboración de la investigación

*Económico:* Se sustentó con el presupuesto para percibir gastos prescindibles como el servicio de internet, que permitió el desarrollo óptimo de la investigación.

### **3.2 Proceso de recolección de datos de la investigación**

#### **3.2.1 Plan de recolección de datos para la investigación**

Desde el punto de Sánchez Gómez & Orellana López (2006) explica que dentro de la investigación cuantitativa responde a la recopilación de los datos obtenidos del objeto de estudio (p. 209). Considerando que para establecer una recolección de datos existen diversos tipos de fuentes para que el proceso sea planificado y detallado con datos necesarios para el alcance del objeto de estudio.

El proceso de la recolección de información sería la siguiente:

1. Se establecerán los sujetos de investigación en relación a la base de datos establecida en la Superintendencia de Compañías, los sujetos de investigación serían aquellas empresas de tamaño mediana y grande que cuenten con más de 100 trabajadores, a estas se le aplicaría la técnica de encuestas.
2. Se elaborará el instrumento de la encuesta.
3. Las encuestas se aplican a los sujetos de investigación

### 3.2.2 Plan de procesamiento y análisis de los datos para la investigación.

En base al objeto de estudio la recolección de datos para el proceso de investigación se la realizará en según la siguiente ruta:

**Figura 1** Plan de procesamiento de la información



**Elaborado por:** Los autores

***Recolección de información;*** en este aspecto, se ingresará en la página de la Superintendencia de Compañías para conocer las empresas que cuenten con personal mayor a 100 personas en el cantón Machala, para de esta manera aplicar una encuesta sobre los datos relacionados al tema de investigación, además se ingresará dentro del Ministerio del trabajo para conocer datos estadísticos.

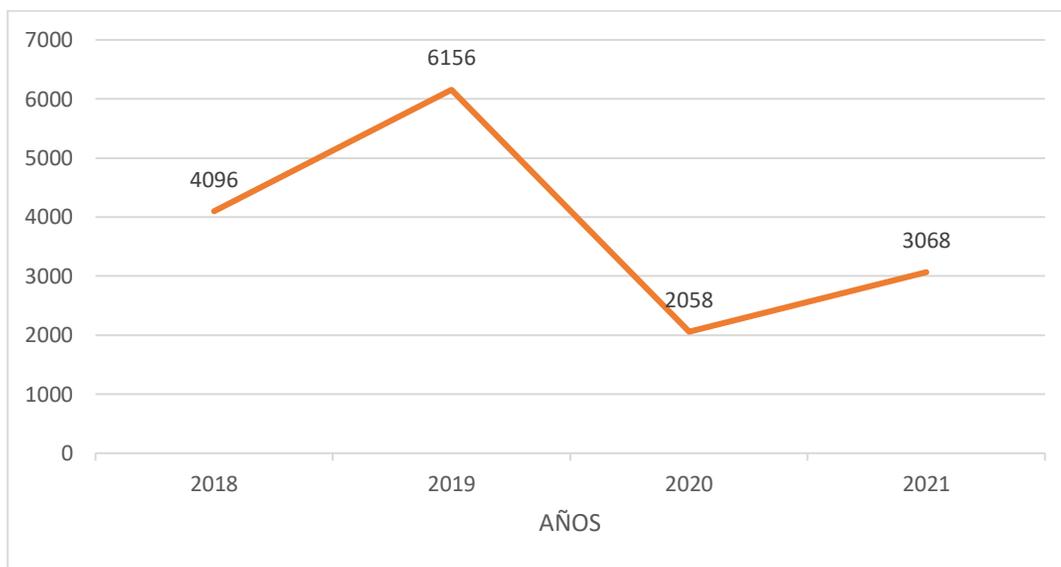
***Análisis de los resultados;*** con toda la información una vez recopilada utilizando el instrumento de la encuesta, se pudo analizar la información en contexto real de las empresas con el tema de pasantes y el incentivo que existe por la contratación de uno.

***Interpretación de los resultados;*** dentro de este aspecto se describirán los hallazgos encontrados al momento de comparar y analizar la información con los datos obtenidos, para de esta manera buscar opciones o resultados válidos para nuestro caso.

**Conclusiones y recomendaciones;** en el último punto se emitirán las respectivas conclusiones y recomendaciones del incentivo por inserción de pasantes y el impacto de la aplicación de este beneficio, además dicha investigación pueda beneficiar a futuras investigaciones.

Dentro de la búsqueda de información en la base de datos del Ministerio del Trabajo dentro del proyecto “Mi primer empleo”, se encontró la siguiente información detallada en el Gráfico 1:

**Gráfico 1** Estudiantes Insertados 2018-2021



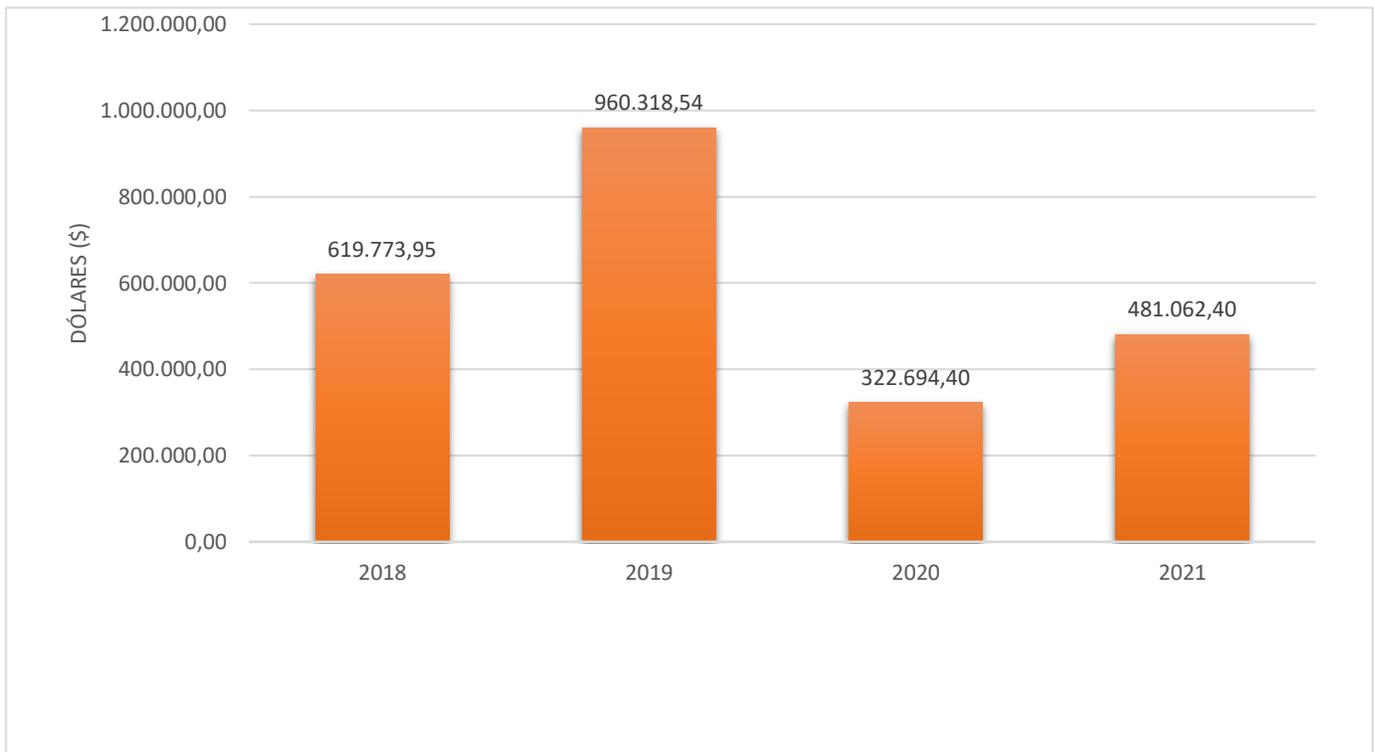
**Fuente:** (Ministerio de Trabajo, 2021)

**Análisis:**

Dentro del gráfico se puede apreciar en base al Ministerio del trabajo, con la ayuda del proyecto “Mi primer empleo”, que existe una tendencia de decrecimiento de la inserción de pasantes en el sector privado. En 2019 se muestra el pico con mayor número de pasantes, 6156 personas fueron insertados pudiendo acoplarse a este incentivo. En el periodo del año 2020 y 2021 se puede denotar

que fue disminuyendo la inserción debido a la pandemia del COVID-19 que arrasó en el Ecuador, trayendo consigo que las empresas no optarán a insertar los pasantes reduciendo el número de beneficiarios de este incentivo.

**Gráfico 2** Montos devueltos 2018-2021



**Fuente:** (Ministerio de Trabajo, 2021)

### **Análisis:**

Dentro del periodo 2018-2021, tenemos que el Ministerio del trabajo, con la ayuda del proyecto “Mi primer empleo”, se denota los montos que han desembolsado por el incentivo, tenemos que en el año 2019 existió mayor reembolso por la inserción de pasantes, donde se realizó un incentivo en dólares de \$ 960.318,54, todo esto por 6.156 personas que se han insertado en ese lapso de tiempo, de igual manera en el año 2021 tenemos un incentivo menor a todos los años por \$481.062,40 denotando que existe una disminución de los valores reembolsados, todo esto por el número de personas insertadas que fueron 3.068. Es importante destacar que, para realizar un análisis de la

importancia del beneficio, se debe evaluar la incidencia que tiene estos con lo pagado por dicho pasante.

**Tabla 1** Cálculo del Incentivo

	2018	2019	2020-2021	2022
Salario Básico Unificado	386,00	394,00	400,00	425,00
6 meses de pasantías	2.316,00	2.364,00	2.400,00	2.550,00
1/3 Sueldo de pasante	772,00	788,00	800,00	850,00
50% 1/3 Sueldo del pasante	386,00	394,00	400,00	425,00
Aporte Personal 17,60%	135,87	138,69	140,80	149,60
50% Aporte Personal	67,94	69,34	70,40	74,80
Deducción 50%	453,94	463,34	470,40	499,80
<b>Total deducción 100%</b>	<b>907,87</b>	<b>926,69</b>	<b>940,80</b>	<b>999,60</b>

**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis:**

Dentro del cuadro 2, en base a la entrevista realizada se explicó cómo calcular el monto a devolver por parte del incentivo desde el año 2018-2022. Teniendo que constantemente debido al aumento del Salario Básico Unificado incrementa el monto a devolver por la contratación de los pasantes en el sector empresarial.

### **3.2.3 Población y Muestra**

Arias et al. (2016) dispone que para un estudio es pertinente la aplicación de un selección de un grupo de personas de una población total, ya que dependiendo del caso investigativo los miembros a tomar tendrán las mismas características de las variables a preguntas y analizar, pero una vez realizada la muestra está no muestra en su totalidad la población homogénea, ya que si no se

asegura establecer una población pertinente podría llevar a un análisis que brinde conclusiones erróneas o equivocadas. (p. 203)

Dentro de la población estudiada tenemos que, en la base de datos de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, tenemos la población empresarial del Ecuador, conformado por las 24 provincias, para la realización de las encuestas se tomarán en cuenta las empresas que consten en el repositorio antes mencionado, teniendo que en la provincia de El Oro un total de 51 empresas que constan de más de 100 trabajadores en las empresas que son estratificadas como medianas y grandes empresas. En este sentido se aplicarán las encuestas a estos entes

### **3.2.4 Confiabilidad y Validez del instrumento**

Fernández y Baptista (2014) determinan que la validez y confiabilidad se debe calcular y evaluar para todo tipo de instrumento realizado en la recolección de información, el tipo de instrumento de medición se determinará dependiendo de las características del caso estudiado. Una vez reconocido el tipo de herramienta a utilizar es importante aplicarlo para reconocer la variable que se intenta medir.

En relación al tema de investigación se ha planteado la recolección de información con el uso de encuestas con preguntas dicotómicas, donde señalan los autores, que se recomienda que para calcular la confiabilidad del instrumento aplicado se use el Coeficiente KR-20.

### **3.2.5 Coeficiente KR-20**

Según Medina Paredes et al. (2019) establece que para determinar los valores que den validez al contenido de una muestra de varias personas, se debe considerar las experiencias y peculiaridades que ellos consten y aplicar un test. Dentro del procedimiento se debe definir el aspecto a evaluar,

detallando y precisando el número máximo de preguntas a realizar, las respuestas y el formato en general. (pp. 107-108)

La aplicación del coeficiente KR-20 nos permite examinar la consistencia de las respuestas del sujeto estudiado, estableciendo la confiabilidad del instrumento de recolección.

### Fórmula del coeficiente KR-20

$$Kr20 = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(\frac{vt^2 - \sum p * q}{vt^2}\right)$$

**Tabla 3** Reconocimiento de variables

k=	Número de ítems del instrumento
p=	Porcentaje de personas que responden correctamente
q=	Porcentaje de personas que responden incorrectamente
Vt <sup>2</sup>	Varianza total del instrumento

**Fuente:** Cascaes da Silva et al. (2015)

#### 3.2.5.1 Aplicación de la fórmula

Para la aplicación de la fórmula se ha tomado la información de la Superintendencia de Compañías, donde nos proyectó como resultado, 51 empresas que constan con más de 100 trabajadores en nómina, considerando que para el cálculo del coeficiente KR-20 se tomará el 20% de la muestra total, dando como resultado el cálculo de la fórmula en 10 empresas que consten de más de 100 trabajadores en nómina en El Oro.

Teniendo la aplicación de la fórmula de la siguiente manera:

$$Kr20 = \left(\frac{9}{9-1}\right)\left(\frac{1,21-0,80}{1,21}\right)$$

$$Kr20 = 0,62$$

A continuación, se presenta los criterios de decisión para establecer la validación de la confiabilidad del instrumento en el cuadro 4, tal como precisa Palella y Marins (2004)

**Tabla 4** Criterios para la interpretación del coeficiente de confiabilidad

<b>Rango</b>	<b>Confiabilidad (dimensión)</b>
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Media*
0,21 a 0,40	Baja*
0,00 a 0,20	Muy Baja*

**Fuente:** Palella y Marins (2004)

### **Análisis:**

En relación a los resultados, una vez aplicado el coeficiente KR.20 se obtuvo 0,62, y en base a los rangos establecidos se puede concluir que la validación de la confiabilidad del instrumento de investigación es alta.

### **3.3 Sistema de categorización en el análisis de datos.**

#### **3.3.1 Análisis de los datos**

En relación a los resultados, se tiene que la mayoría de las empresas que son estratificadas como medianas y grandes empresas tienen conocimiento acerca del incentivo por la contratación de

pasantes reconociendo la forma de devolución, el monto de devolución y las multas que se generarían por la obligatoriedad de insertar pasantes. Además, una minoría de los entes encuestados no poseen conocimiento específico acerca del incentivo.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Descripción y argumentación teórica de resultados

En relación con la investigación realizada se llegaron a los siguientes resultados:

En base a la información establecida en las bases teóricas investigadas, tenemos que los beneficios para el sector empresarial, establece una tendencia de contratar a pasantes en un rango de edad 21 – 24 años, en estos rangos por lo general los estudiantes universitarios se encuentran terminando su proceso de educación y de esa manera tienen el conocimiento pertinente. Por esta razón el sector empresarial prioriza la inserción de pasantes a esas edades.

De igual manera por el número de pasantes insertados en el año 2019 se encontró un pico en relación a otros años, teniendo que el Estado a través del Presupuesto General del Estado (PGE), desembolsó con ayuda del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el monto total de \$960.318,54, siendo los beneficiarios 6.156, de la misma forma para el año 2021 se desembolsó un monto de \$481.062,40, por los 3.058 estudiantes insertados, estos montos fueron devueltos por el incentivo del 100%, por la inserción y contratación de los pasantes dentro de los negocios.

Además, Adamini (2017) describió que los sistemas de pasantías que otorgan las universidades ayudan a evitar causales fraudulentas que puedan tener los empleadores que buscan el incentivo por la contratación de pasantes como futuros reemplazos (p. 32). Por este motivo, el Estado estableció el proyecto “Mi primer empleo” que se encargará de dar seguimiento a todos los movimientos de la empresa y el pasante, evitando que existan fraudes o inconvenientes.

Por otra parte, gracias a las encuestas realizadas se indicó que las empresas que cuenten con un personal de más de 100 trabajadores en nómina poseen conocimiento acerca de la inserción de pasantes de manera obligatoria y el incentivo que se genera una vez contratado, además de mostrar

su aprobación de la creación de las leyes que aprueban que los estudiantes universitarios desarrollen su formación profesional en empresas privadas.

## 4.2 Conclusiones

- En base a lo investigado se ha demostrado que, en el sector empresarial, hacen poco uso de este tipo de beneficio, debido al poco conocimiento acerca de ellos, estableciendo que algunos sean multados por no tener conocimientos de las características obligatorias en estos casos, afectando directamente la liquidez de cualquier negocio. Además, se ha denotado que en el año 2021 en relación a otros años ha incrementado el número de pasantes, que han recibido acogida por el sector empresarial. Pero de igual manera este grupo de pasantes no representan ni al 25% de la población total, teniendo a la población restante no logre su desarrollar su formación profesional.
- En base al primer objetivo, se tiene que el sector empresarial en base a las normativas principalmente en el Instructivo general de pasantías establece que existe un beneficio otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de un 50% del estipendio pagado por los meses de pasantías y otro 50% otorgado, solo si el pasante después de sus pasantías es contratado la empresa tendrá la protestad de dicho porcentaje dando un monto total de \$999,60, de incentivo por cada pasante en el sector empresarial.
- En relación al segundo objetivo el incentivo será desembolsado por parte del Estado, a través del Presupuesto General del Estado a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cual desembolsará el dinero a las respectivas cuentas de las empresas beneficiarias a través de una transacción, en base a esto las empresas tendrán la predisposición de analizar los montos devueltos y determinar cuántos pasantes planean adquirir en el transcurso del año, todo esto de acuerdo a la planificación financiera de la empresa.

### 4.3 Recomendaciones

- Se sugiere que por parte del Estado se establezcan un plan de capacitación anual que mejoren el conocimiento del beneficio por la inserción y contratación de pasantes dentro del sector empresarial, debido a que algunos resaltan que es confuso y tedioso acoplarse a este beneficio. De la misma manera se sugiere que en relación a la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 39, para un óptimo desarrollo de los jóvenes como futuros actores del país.
- Se recomienda que dentro del sector empresarial exista un mayor énfasis en las normativas vigentes acerca del respectivo incentivo por la contratación de pasantes, para de esta manera evitar cálculos erróneos en el monto de devolución por cada pasante que conste dentro de la empresa que puede afectar la planificación financiera de la empresa.
- Se sugiere informar de manera interna acerca del monto y forma de devolución del incentivo por la contratación de pasantes, para que de esta manera los altos mandos tengan conocimiento acerca de ellos y puedan establecer una planificación financiera que no pueda afectar a los objetivos planteados de la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo Borrego, A., Linares Barrantes, C., & Cachay Boza, O. (2010). Herramienta para superar el dilema gerencial: Toma de decisiones o resolución de problemas. *Industrial Data*, 13(1), 18-27. Recuperado el 06 de Febrero de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81619989003>
- Adamini, M. (2017). Precarización laboral encubierta detrás de la educación como forma de pago: el caso de las pasantías universitarias. *Praxis Educativa*, 21(3), 32-39. doi:<https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210304>
- Almeida Gúzman, D. (2001). *Curso de legislación tributaria corporativa*. Quito: Cámara Ecuatoriana del Libro - Núcleo de Pichincha. Recuperado el 06 de Febrero de 2022
- Arce Burgoa, L. G. (2010). Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales. *Perspectivas*(25), 191-201. Recuperado el 06 de Febrero de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942454010>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Recuperado el 22 de Julio de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Cadena Iñiguez, P., Rendón Medel, R., Aguilar Ávila, J., Salinas Cruz, E., Moralesde la Cuz, F. R., & Sargerman Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Recuperado el 6 de Junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Cascaes da Silva, F., Gonçalves, E., Valdivia Arancibilia, B. A., Grazielle Bento, G., da Silva Castro, T. L., Soleman Hernandez, S. S., & da Silva, R. (2015). ESTIMADORES DE CONSISTENCIA INTERNA EN LAS INVESTIGACIONES EN SALUD: EL USO DEL COEFICIENTE ALFA. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 32(1), 129-138. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342015000100019&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342015000100019&lng=es&tlng=es).

Código de Trabajo. (2012). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16 diciembre de 2005*. Quito: Constitución de la Republica del Ecuador. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiUzdXtl4X1AhUfVzABHWehD2oQFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.trabajo.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2012%2F11%2FC%25C3%25B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf&usg=AOvVaw1OaX4VDTToUgdtw>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449 de 20 de Octubre del 2008*. Quito: Constitución del República del Ecuador. Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjfwJCa7Yb1AhVoRTABHYa4ANoQFnoECAIQAAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.defensa.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2021%2F02%2FConstitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf&](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjfwJCa7Yb1AhVoRTABHYa4ANoQFnoECAIQAAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.defensa.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2F2021%2F02%2FConstitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf&)

Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1), 87-88. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180044014017>

Díaz Narváez, V. P., & Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56243931011>

Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: Ediciones Utmach. Recuperado el 1 de Junio de 2022, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14210/1/Cap.4-Character%C3%ADsticas%20comunes%20a%20las%20diversas%20modalidades%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>

Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw HILL.

Gálvez Puebla, I. (2015). El delito económico ante los problemas de la globalización y la seguridad ciudadana. *IUS*, 9(35), 145-158. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v9n35/1870-2147-rius-9-35-00145.pdf>

- Herrera Rodríguez, J. I. (29 de Enero de 2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Cientific*, 3(7), 6-15. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Honorable Congreso Nacional. (2005). *Código Orgánico Tributario*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- (2017). *Instructivo General de Pasantías del Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2017-019*. Quito: Suplemento del Registro Oficial.
- Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Arentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 893-905. doi:<https://doi.org/10.11600/1692715x.13224120214>
- LexisFinder. (2021). *REGLAMENTO A LA ESTRUCTURA DE DESARROLLO PRODUCTIVO DE INVERSION*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de Reglamento a la estructura e institucionalidad de de desarrollo productivo, de la inversión y de los mecanismos e instrumentos de fomento productivo, establecidos en el Código Organico de la Producción, Comercio e Inversiones.
- Lozano Rodríguez, E., & Tamayo Medina, D. (2016). GESTIÓN DE LA ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA COLOMBIANA. *Revista de Derecho Privado*, 55, 1-35. Recuperado el 28 de Diciembre de 2021, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360046467004>
- Medina Paredes, J., Ramírez Días, M. H., & Miranda, I. (2019). Validez y confiabilidad de un test en línea sobre los fenómenos de reflexión y refracción del sonido. *Apert. (Guadalaj., Jal.)*, 11(2), 104-121. doi:<https://doi.org/10.32870/ap.v11n2.1622>
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Consulta Laboral proyecto "Mi primer empleo"*. Quito. Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjXudC\\_1YX1AhUBZzABHQ6KBjoQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fccq.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F01%2FLABORAL-MI-PRIMER-EMPLEO.pdf&usg=AOvVaw3iabKzKG8JkTadJQ\\_NNPga](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjXudC_1YX1AhUBZzABHQ6KBjoQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fccq.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F01%2FLABORAL-MI-PRIMER-EMPLEO.pdf&usg=AOvVaw3iabKzKG8JkTadJQ_NNPga)

- Ministerio de Trabajo. (2021). *Proyecto mi primer empleo*. Quito: República del Ecuador. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjwiIKw7Ib1AhUzSzABHX0EBikQFnoEAcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.trabajo.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F03%2FDocumento-Proyecto-Mi-Primer-Empleo.pdf&usg=AOvVaw0WV09UYvcqAM-QkQUva8>
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE*, *11*(21), 1-18. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Nava Rosillón, M. A. (2011). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia*, *14*(48), 606-628. Recuperado el 06 de Febrero de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29012059009>
- Ortega, J. G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research*, *8*(2), 145-146. Recuperado el 04 de Junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361353711008>
- Padró, S. I. (2019). Inserción laboral y satisfacción con la preparación académica de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Adventista del Plata. *Enfoques*, *32*(2), 29-45. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-27212019000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-27212019000200003&lng=es&tlng=es)
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2004). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Prieto Castellanos, B. J. (2017). El uso de los métodos deductivos e inductivos para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, *18*(46), 11. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- Rezzoagli, L. C. (2006). *Beneficio tributario y derechos adquiridos*. Mexico D.F: Cárdenas Velasco.

- Salvá Mut, F., Tugores Ques, M., Adame Obrador, M. T., & Oliver Trobat, M. F. (2017). La inserción laboral de los jóvenes y las jóvenes con titulación de formación profesional de grado medio y superior en España. *EDUCAR*, 53(2), 357-378. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342151828007>
- Sánchez Gómez, M. C., & Orellana López, D. M. (2006). TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN ENTORNOS VIRTUALES MÁS USADAS EN LA. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 205-222. Recuperado el 1 de Junio de 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321886011>
- Servicio de Rentas Internas. (2017). *Manual Gasto Tributario 2015*. Quito: Centro de Estudios Fiscales.
- Simón Otero, L. (2011). Los principios de justicia tributaria en la historia constitucional cubana. *Cuestiones Constitucionales*(25), 201-266. Recuperado el 28 de Diciembre de 2021, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88520881007>
- Solorio Pérez, C. D. (2014). Hacia una teoría de la recepción del objeto de estudio en la investigación social. *Omnia*, 20(1), 159-170. Recuperado el 28 de Diciembre de 2021, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73731653012>
- Soto Lesmes, V. I., & Durán de Villalobos, M. M. (2010). El trabajo de campo: clave en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 10(3), 253-266. Recuperado el 15 de julio de 2022, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972010000300007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972010000300007&lng=en&tlng=es)
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2022). *Ranking Empresarial 2022*. Obtenido de Ranking Empresarial 2022: <https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/#pp>
- Valle Núñez, A. P. (2020). La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 160-166. Recuperado el 06 de Febrero de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-160.pdf>
- Yaguache Aguilar, M. F., Higuerey Gómez, Á. A., & Inga Llenez, E. R. (2019). Incentivos fiscales, liquidez y solvencia en las empresas del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 361-

378. Recuperado el 28 de Diciembre de 2021, de  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063446020>

## ANEXOS

### Anexo 1. Entrevista



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**  
*Calidad, Pertinencia y Calidez*  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



### ENTREVISTA

**Cargo:** Gerencia del proyecto mi primer empleo

**Tema:** Análisis de los beneficios en el sector empresarial por la contratación de pasantes laborables

**Objetivo General:** Analizar los beneficios tributarios en el sector empresarial por la contratación de pasantes laborables y su finalidad en los informes financieros

### PREGUNTAS

#### 1. ¿Existe un beneficio tributario por contratación de pasantes?

Al momento de realizar una inserción de pasante, no se tiene un beneficio tributario, el beneficio tributario se genera cuando una empresa del sector privado, pasadas los meses de pasantías en base a el convenio esté pasante es insertado en la empresa como trabajador habitual, la empresa tendría el derecho de recuperar el 50% del estipendio de lo pagado al pasante durante los meses ejercidos. Esto en base al Acuerdo Ministerial Nro.: MDT-2017-109F, solo aplicaría en los sectores privados.

#### 2. ¿Es obligatorio insertar pasantes? ¿desde qué punto?

En cualquier empresa de carácter privado es obligatorio la inserción de pasantes cuando una empresa contará con 100 trabajadores estables establecidos en el IES, el primer año sería el 2% que serían 2 personas y al pasar los años se tendrá que aumentar esta cifra hasta el 4% del personal. Todo en relación al Instructivo General de Pasantías Art.23 Porcentajes mínimo de inclusión.

#### 3. ¿Cuál es el monto devuelto por la inserción de los pasantes?

Como ya sabemos el desembolso se lo realiza mediante el Presupuesto General del Estado con lo correspondiente del 50% de un tercio del salario básico y el 50% del aporte patronal teniendo que se daría un desembolso de 453,94 dólares.

#### **4. ¿Cómo se realiza la devolución?**

El reembolso del incentivo generalmente se lo realiza mediante transferencia bancaria a la cuenta bancaria de la entidad conforme a los valores calculados.

#### **5. ¿Qué documentos debo reportar para recibir este incentivo?**

Se deberán reportar mensualmente 4 documentos, los cuales son: El rol de pago, Planilla de IEISS, informe del pasante firmado por el jefe y el control de asistencia del pasante.

#### **6. Una vez contratado al pasante, ¿Cómo lo afilio al IEISS?**

La empresa privada, donde debe constar la inserción del pasante debe ser registrado en el IEISS con el código 118, con la modalidad “Proyecto mi primer empleo”

#### **7. ¿A las personas que no inserten pasantes se les generaría una Multa?**

Dentro de esta parte de la contratación de pasantes existen 2 tipos de multas.

La primera vendría ser que cuando una empresa no inserte pasantes según la obligatoriedad que tenga la empresa, se puede dar una multa según lo establezca el Código de trabajo en su artículo 628 de una multa de hasta \$200.

Y en el otro caso cuando la empresa privada declare de manera fraudulenta los montos anuales pagados a sus pasantes se podría poner una multa equivalente a lo triple de la deducción que se haya efectuado en la base imponible.

#### **8. ¿Qué pasaría si el pasante contratado de manera injustificada se desvincula a los primeros meses contratado?**

Dentro de este caso, se explica que si el joven es contratado la empresa tendrá la protestad del 50% del estipendio, pero sí de manera injustificada el joven se desvincula del sector privado la empresa podrá realizar una devolución del 20% más, llegando a que el sector privado tendrá el 70% del desembolso de lo pagado por el pasante.

## Anexo 2. Base de datos Superintendencia de Compañías

Fecha de corte - Sun Aug 14 22:00:13 ECT 2022																							
Posi	Año	Posi	Año	Expedi	Nombre	Tipo Cc	Actividad económica	Región	Provin	Ciudad	Tamaño	Sector	Cant. E	Activo	Patrim	Ingres	Utilida	Utilida	Utilida	IR caus	Ingres		
1762	2021	4035	2020	121701	AGLIPESCA S.A.	ANÓNIM/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	123	11546821	2342470	10595889	-7921387	2603924	-8367750	446363,1	10611026				
6409	2021	5845	2020	38410	AGRICOLA J. X. C. LT	RESPONS/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	102	2328474	1996122	1734887	-1610339	-167849	-1610339	0	1734887				
1793	2021	1653	2020	38469	AGRICOLA MINERA ANÓNIM/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	526	11281465	3638313	16003248	868734	1022040	612119,4	256614,6	16222578					
498	2021	375	2020	42700	AGRICOLAS UNIDAS ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	185	42579366	25920703	13523103	665203,3	665203,3	665125,4	77,87	15856575					
5454	2021	5422	2020	38344	AGRORRORGANICA S.A. ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	122	2931326	1742477	11769033	267866,1	315136,6	267251,1	615,07	12050718					
8092	2021	8415	2020	173613	BANANERA LOCUR/ ANÓNIM/ G4630.11	- VENTA AL POR MAYOR DE BA COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	142	1620399	909478,3	2240990	498747	500665,5	498747	0	2729833					
1519	2021	1463	2020	109160	BURSAL S.A.	ANÓNIM/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	594	13652803	8524662	24106772	4544577	5346562	3193391	1351187	24311976				
676	2021	692	2020	73541	CAMPOSANTOS EL ANÓNIM/S9603.01	- ACTIVIDADES DE SEPULTURA COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	119	31845900	2314379	3477528	776353,5	913357	601417,5	174936	3611349					
968	2021	1028	2020	38359	FUMIGADORA PALA ANÓNIM/A0161.02	- ACTIVIDADES DE FUMIGACIÓ COSTA	EL ORO	EL GUABC GRANDE	SOCIETAR	123	22155057	12116892	17503466	-1,4E+07	1541238	-1,5E+07	392035	17560612					
2886	2021	2938	2020	144474	CELIACORP S.A.	ANÓNIM/L6810.01	- COMPRA - VENTA, ALQUILER COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	101	6595495	1927644	6050157	-6050157	0	-6050157	0	6050157				
4594	2021	4608	2020	9856	COMPANIA AGRIC ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	121	3643561	3113027	2477838	350221,1	412024,9	350221,1	0	2531595					
1100	2021	1121	2020	732132	CONSORCIO PBO ASOCIACI F4210.12	- OBRAS DE SUPERFICIE EN CAI COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	298	19277520	-998190	24800521	-2,4E+07	-706884	-2,4E+07	0	24869036					
4296	2021	3928	2020	173624	CRATEC S.A.	ANÓNIM/G4630.31	- VENTA AL POR MAYOR DE CA COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	101	3982419	1286699	6973841	62220,57	73200,67	-3110,84	65331,41	6973841				
12724	2021	13133	2020	97490	CULTIBAN S.A.	ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	157	746818,9	51534,64	1875220	-1459718	-111847	-1459718	0	1879944				
596	2021	698	2020	126924	DISTRISODA S.A.	ANÓNIM/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	267	36467383	23067104	33256583	-1,9E+07	13095488	-2,2E+07	2867101	33734925				
6168	2021	6941	2020	68124	EMBARFRU S.A. EM ANÓNIM/H5224.00	- CARGA Y DESCARGA DE MERI COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	114	2468384	957750,8	3492733	164872,9	193968,1	120121,2	44751,62	3492932					
529	2021	590	2020	38768	EMCAMEX S.A.	ANÓNIM/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	103	40582973	16769813	28855232	6263815	7369195	6262798	1017,35	28873097				
2345	2021	2627	2020	173833	EXPORTADORA DE RESPONS/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	107	8416901	646843,8	31161238	162999,3	191763,8	131144	31855,23	31201604					
1676	2021	1826	2020	713030	FAISPA S.A.	ANÓNIM/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	102	12320798	3249379	11043150	-8475236	2389769	-8954346	479109,9	11165738				
3688	2021	4154	2020	172576	FERRREARMUOS S.A. ANÓNIM/G4663.13	- VENTA AL POR MAYOR DE M. COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	134	4873812	1761658	13161994	786492,1	925284,8	594681	191811,1	13218320					
4842	2021	4688	2020	38992	INDAGROPEC C.A.	ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	142	3420844	2757638	1995413	-1746381	77915,83	-1750131	3750	2043144				
13192	2021	13866	2020	107377	INTERNACIONAL SE RESPONS/N8010.03	- SERVICIOS DE GUARDIAS DE COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	131	6905315	130429,4	1240961	45476,41	53501,66	5834,59	39641,82	1241059					
2889	2021	2658	2020	712935	INERACION MIN ANÓNIM/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	PORTOVE MEDIANA	SOCIETAR	129	6585133	923238,7	3828672	-2470111	206863,3	-2515500	45389,83	3853701					
3725	2021	7686	2020	308977	INVERSIONES PALA ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	172	4792652	1930914	2077083	-195533	-195533	-195533	0	2151654					
483	2021	1738	2020	40053	ISCA ISLA CAMARO ANÓNIM/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	256	43636974	14563704	24050565	-1,4E+07	8245725	-1,6E+07	1750096	24284305					
2490	2021	0	0	321038	LIGFA S.A.	ANÓNIM/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	124	7909143	1074595	8694931	-6227544	1756432	-6622093	394549,4	8696276				
5252	2021	9207	2020	174687	MACHALADENT S.A. ANÓNIM/Q8610.01	- ACTIVIDADES A CORTO Y A L COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	248	3085916	553614,7	11866086	891055,4	1048301	540374,6	350680,8	11908736					
18448	2021	16496	2020	705555	MAQUICON S.A.	ANÓNIM/F4220.11	- CONSTRUCCIÓN DE OBRAS D COSTA	EL ORO	MACHALÁ PEQUEÑA	SOCIETAR	10343	396816,8	147170,8	383839,7	5899,22	6940,26	4601,39	1297,83	383839,7				
717	2021	701	2020	128224	MINERA BELORO C. RESPONS/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	139	29989013	15823940	17578646	2294379	2699269	1470328	824051,4	17809116					
7375	2021	8581	2020	38433	MINERA EL PORVEN ANÓNIM/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	159	1882227	333003,6	3570928	188199,7	221411,4	150269,8	37929,85	3658947					
2508	2021	2175	2020	38892	MINESADCO S.A.	ANÓNIM/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	245	7837696	2026167	7030368	-5593703	585266	-5767389	173686,6	7134430				
78042	2021	0	0	328391	NOVOGFSTCORP S. SOCIEDAT N8291.01	- ACTIVIDADES DE COBRO DE COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	1445	100	100	0	0	0	0	0	0					
10291	2021	10601	2020	39288	OROVIGIA SEGURID RESPONS/N8010.03	- SERVICIOS DE GUARDIAS DE COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	169	1095013	946388,4	2132936	124668,1	146668,3	102531,9	22136,15	2138224					
5753	2021	5272	2020	97679	COMGUABO S. A.	ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	EL GUABC MEDIANA	SOCIETAR	121	2726673	1629265	2609183	46452,49	54651,16	46452,49	0	2609339				
3524	2021	4008	2020	97441	PACIDEL S.A.	ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	243	5145172	2734199	2915414	1108281	1269719	1108281	0	3648158				
928	2021	969	2020	39864	PESQUERA MARYCII RESPONS/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	196	22963586	4697005	20836254	2455077	3140411	1434627	1020450	20910656					
6145	2021	5793	2020	38409	PREDIFAL C. LTDA. RESPONS/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	129	2480447	2179920	2331517	-1958828	-122853	-1958828	0	2331517					
3049	2021	3070	2020	38370	PRODUCTOS MINER ANÓNIM/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	347	6149902	3142163	9978832	935198,3	1100233	687323,4	247874,9	10145300					
7017	2021	8885	2020	97411	AGRICOLA ENCALAI RESPONS/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	BUENAVIS MEDIANA	SOCIETAR	103	2037547	888012,2	1868837	122696,8	143980	122627,5	69,32	1871207					
7367	2021	8020	2020	707800	NUMINEC S.A.	ANÓNIM/B0729.02	- EXTRACCIÓN DE METALES PR COSTA	EL ORO	PORTOVE MEDIANA	SOCIETAR	134	1884815	360039	4139986	158587,8	186573,9	118940,8	39646,94	4139986				
6795	2021	6375	2020	39104	SEGURIDAD Y PROT RESPONS/N8010.03	- SERVICIOS DE GUARDIAS DE COSTA	EL ORO	MACHALÁ MEDIANA	SOCIETAR	385	2137033	1082682	3901693	313600	368941,1	228210,2	85389,82	3922118					
7597	2021	7367	2020	97410	EL CHORRON DE LA RESPONS/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	BUENAVIS MEDIANA	SOCIETAR	103	1785936	534200,1	2018132	187207,1	204653,2	187171,7	35,4	2106619					
11789	2021	77421	2020	38145	SEREPOR S.A.	ANÓNIM/H5222.00	- ACTIVIDADES RELACIONADA COSTA	EL ORO	MACHALÁ MICROEM	SOCIETAR	101	861200	861200	100	0	100	-22	22	100				
8550	2021	7471	2020	97529	AGRICOLA DANILUF ANÓNIM/A0122.01	- CULTIVO DE BANANOS Y PLÁ COSTA	EL ORO	EL GUABC MEDIANA	SOCIETAR	103	1487684	856226,6	2017975	161646,3	190172,2	161646,3	0	2018882					
1182	2021	3658	2020	318568	SHRIMP CORP S.A.	ANÓNIM/A0321.02	- EXPLOTACIÓN DE CRIADERO: COSTA	EL ORO	MACHALÁ GRANDE	SOCIETAR	123	17817300	2240820	22256891	2897408	3408715	2250198	647210,1	22665277				

Fuente: (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2022)

### Anexo 3. Matriz de Operacionalización del Instrumento

Objetivos Generales	Variable	Concepto	Dimensiones	Preguntas Encuestas	Opciones de respuesta
Analizar los beneficios al sector empresarial por la contratación de pasantes en el sector empresarial dentro del Ecuador	<b>Variable 1:</b> Beneficio	Son medidas legales que suponen la exoneración o una disminución del impuesto a pagar y cuya finalidad es promover determinados objetivos relacionados con políticas productivas como inversiones, generación de empleo estable y de calidad, priorizar la producción nacional y determinados consumos, contención de precios finales. (Servicio de Rentas Internas, 2017)	Planificación Financiera	1. ¿Usted consta con más de 100 trabajadores en la nómina de la empresa? 2. ¿Consta de pasantes actualmente? 3. ¿Tiene más de 2 pasantes que laboren dentro de la empresa?	*SI *NO
<b>Objetivos Específicos</b>			Inserción Laboral		
Definir la normativa que defina el beneficio por la contratación de			Contratación	4. ¿Mantiene un periodo de contratación de 6 meses a 1 año a los pasantes? 5. ¿Usted conoce acerca del incentivo por la contratación de	

<p>pasantes en el sector empresarial</p> <p>Determinar la forma de devolución del beneficio por la contratación de pasantes y la relación con la planificación financiera.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Pasantes</p>	<p>Es aquel estudiante de una Institución de Educación Superior, el cual este recurriendo a clases y una vez terminado los mismos se compromete a realizar el acto del trabajo en una entidad pública o privada, siempre y cuando este suscrito un convenio por pasantías a la entidad. (Instructivo General de Pasantías del Ministerio de Trabajo, Acuerdo No. MDT-2017-019, 2017)</p>	<p>pasantes por parte del Estado Ecuatoriano?</p> <p>Devolución</p> <p>Multas</p>	<p>6. ¿Conoce el monto a devolver por la contratación de pasantes?</p> <p>7. ¿Conoce la forma de devolución del incentivo por la contratación de pasantes que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?</p> <p>8. ¿Conoce sobre las multas por la no inserción de pasantes?</p> <p>9. ¿Usted calificaría como buena práctica, la inserción de pasantes en el sector empresarial por parte del Estado Ecuatoriano?</p>	<p>*SI *NO</p>
--	--	--	---	--	--------------------

**Elaborado por:** Los autores

## Anexo 4. Instrumento de Investigación



**UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA**  
*Calidad, Pertinencia y Calidez*  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



### Encuesta

**Tema:** Análisis de los beneficios en el sector empresarial por la contratación de pasantes laborables

**Objetivo General:** Analizar los beneficios tributarios en el sector empresarial por la contratación de pasantes laborables y su finalidad en los informes financieros

### PREGUNTAS

1. **¿Usted consta con más de 100 trabajadores en la nómina de la empresa?**
  - a. Si
  - b. No
  
2. **¿Consta de pasantes actualmente?**
  - a. Si
  - b. No
  
3. **¿Tiene más de 2 pasantes que laboren dentro de la empresa?**
  - a. Si
  - b. No
  
4. **¿Mantiene un periodo de contratación de 6 meses a 1 año a los pasantes?**
  - a. Si
  - b. No

- 5. ¿Usted conoce acerca del incentivo por la contratación de pasantes por parte del Estado Ecuatoriano?**
- a. Si
  - b. No
- 6. ¿Conoce el monto a devolver por la contratación de pasantes?**
- a. Si
  - b. No
- 7. ¿Conoce la forma de devolución del incentivo por la contratación de pasantes por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?**
- a. Si
  - b. No
- 8. ¿Conoce sobre las multas por la no inserción de pasantes?**
- a. Si
  - b. No
- 9. ¿Usted calificaría como buena práctica, la inserción de pasantes en el sector empresarial por parte del Estado Ecuatoriano?**
- a. Si
  - b. No.

**Muchas Gracias**

**Anexo 5. La data de procesamiento de datos**

INDICADORES	PREGUNTAS								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
	PUNTAJE								
1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1
3	1	1	1	0	0	1	1	1	1
4	1	1	0	1	1	0	1	1	1
5	0	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1

**Elaborado por:** Los autores

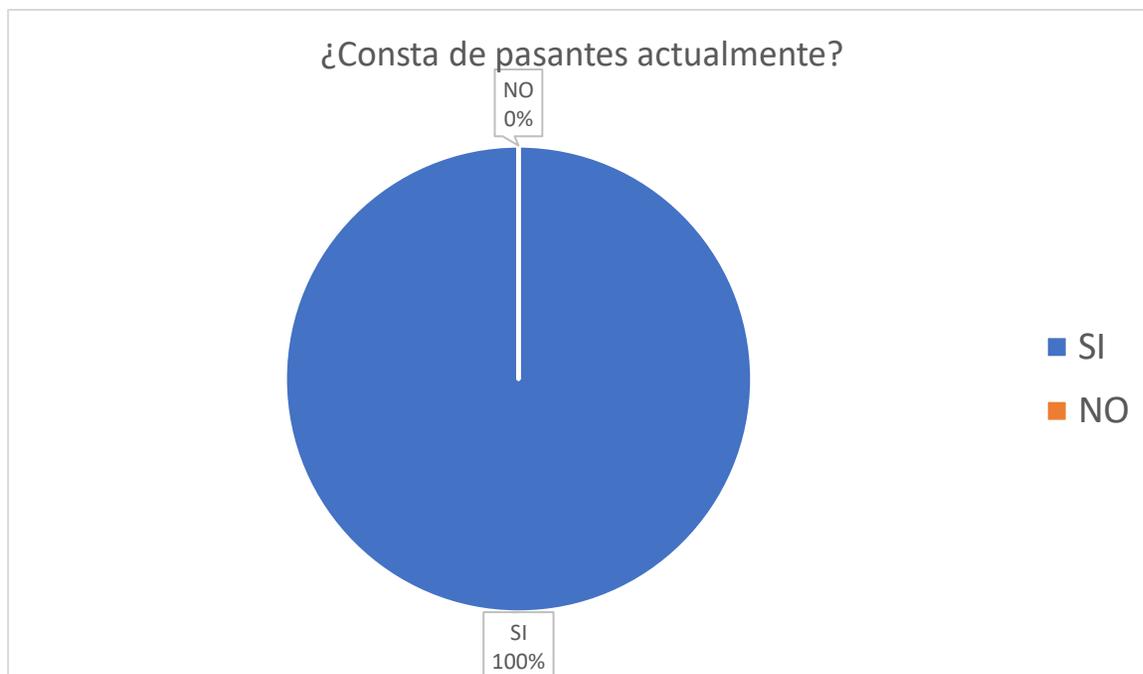
## Anexo 6. Análisis e interpretación de los datos de la investigación

### 1. ¿Usted consta con más de 100 trabajadores en la nómina de la empresa?

**Cuadro 1** Trabajadores en nómina

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Si	41	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 3** Trabajadores en nómina



#### **Análisis:**

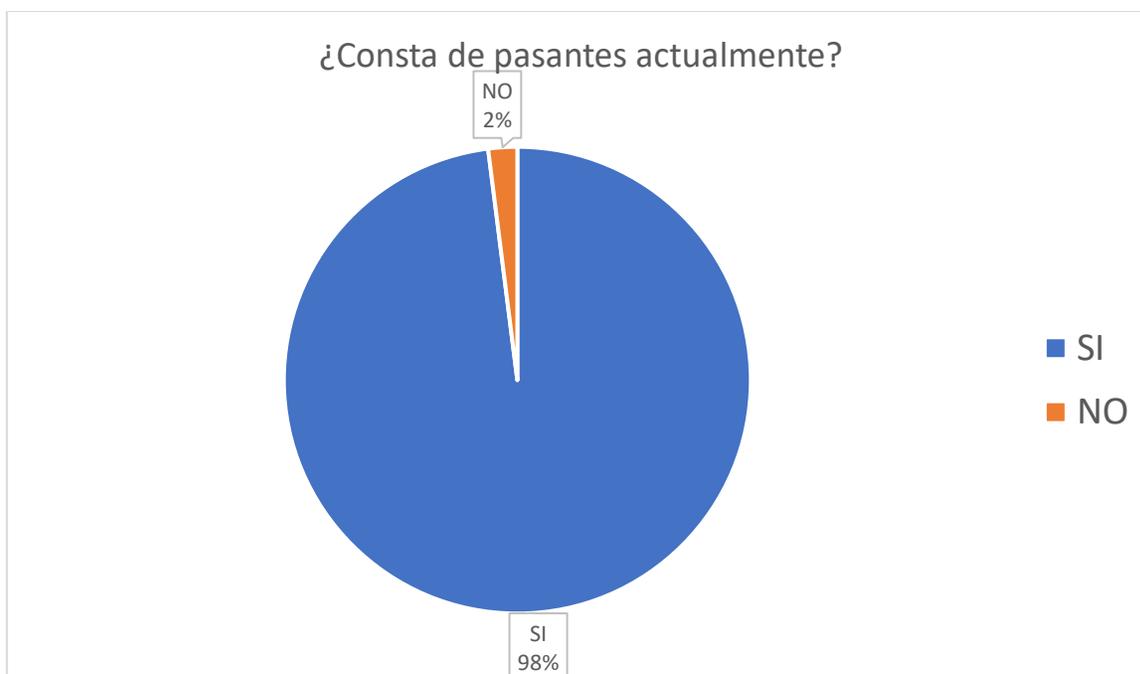
En base a la encuesta realizada a las empresas que poseen 100 trabajadores, estas señalan que es el 100% de la muestra tomada consta de la contratación de pasantes actualmente.

## 2. ¿Consta de pasantes actualmente?

**Cuadro 2** Pasantes contratados

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Si	40	98%
No	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 4** ¿Consta de pasantes?



**Elaborado por:** Los autores

### **Análisis:**

En base a la encuesta realizada a las empresas que poseen más de 100 trabajadores, estas señalan que el 98% de la muestra tomada consta de la contratación de pasantes actualmente.

3. ¿Tiene más de 2 pasantes que laboren dentro de la empresa?

**Cuadro 3** Número de pasantes dentro de la empresa

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	28	68%
No	13	32%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 5** Número de pasantes



**Elaborado por:** Los autores

**Análisis:**

Dentro de la segunda pregunta podemos denotar que existen diferentes resultados en el número de pasantes de personas, teniendo que existe un 68% que constan por lo menos con 1 pasante contratado, de igual manera encontramos un 32% de empresas que tienen 3 o más pasantes esto se debe al tamaño de la empresa, ya que al tener más trabajadores tendrá la obligación de contratar más pasantes.

**4. ¿Mantiene un período de contratación de 6 meses a 1 año a los pasantes?**

**Cuadro 4** Período de contratación

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	39	95%
No	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 6** Período de contratación de pasantes



**Elaborado por:** Los autores

**Análisis:**

En la tercera pregunta encontramos que estuvo dividida debido a que la mayoría de empresa constan con diferentes tipos de contratos en relación con los meses que laboran los pasantes, una vez explicado tenemos que el 95% del encuestado tiene establecido contratos con una duración de 6 meses a 1 año por pasantías y un 5% los contrata con una duración indefinida.

5. ¿Usted conoce acerca del incentivo por la contratación de pasantes por parte del Estado Ecuatoriano?

**Cuadro 5** Conocimiento del incentivo tributario

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	37	90%
No	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 7** Conocimiento acerca del incentivo



**Elaborado por:** Los autores

**Análisis:**

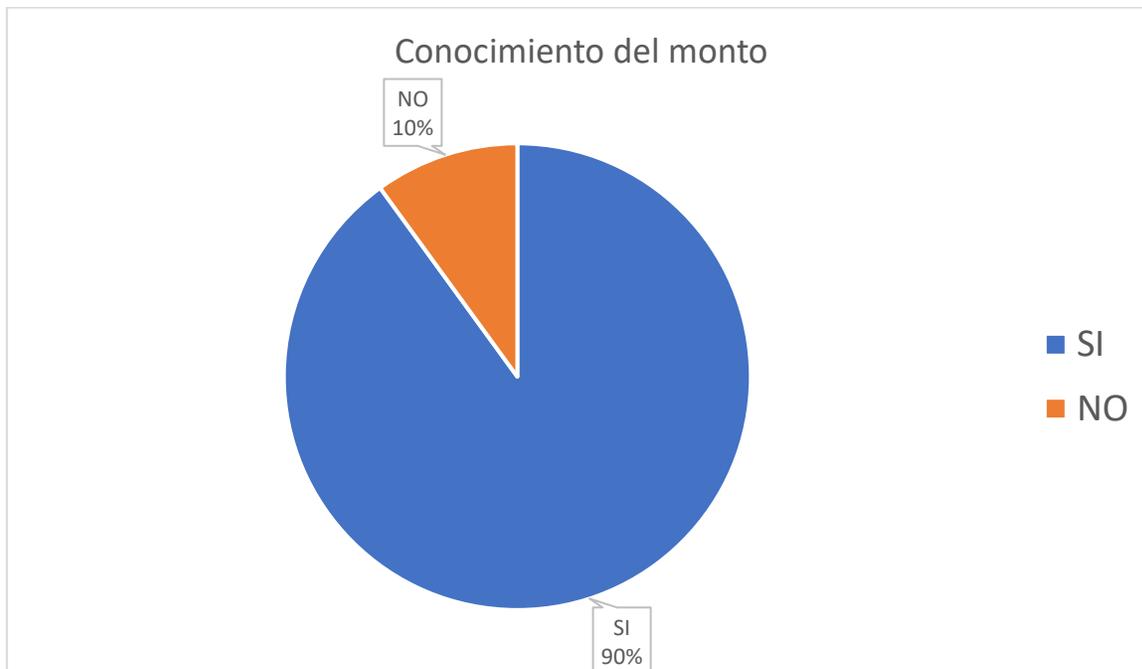
En esta pregunta el total de las empresas encuestadas el 90% de las respuestas explican que si conocen el incentivo tributario que existe por parte del Estado, por la inserción y contratación de pasantes en el sector privado, mientras que el 10% no conoce el incentivo tributario.

6. ¿Conoce el monto a devolver por la contratación de pasantes?

**Cuadro 6** Conocimiento del monto a devolver

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	37	90%
No	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 8** Conocimiento del monto por incentivo



**Elaborado por:** Los autores

**Análisis:**

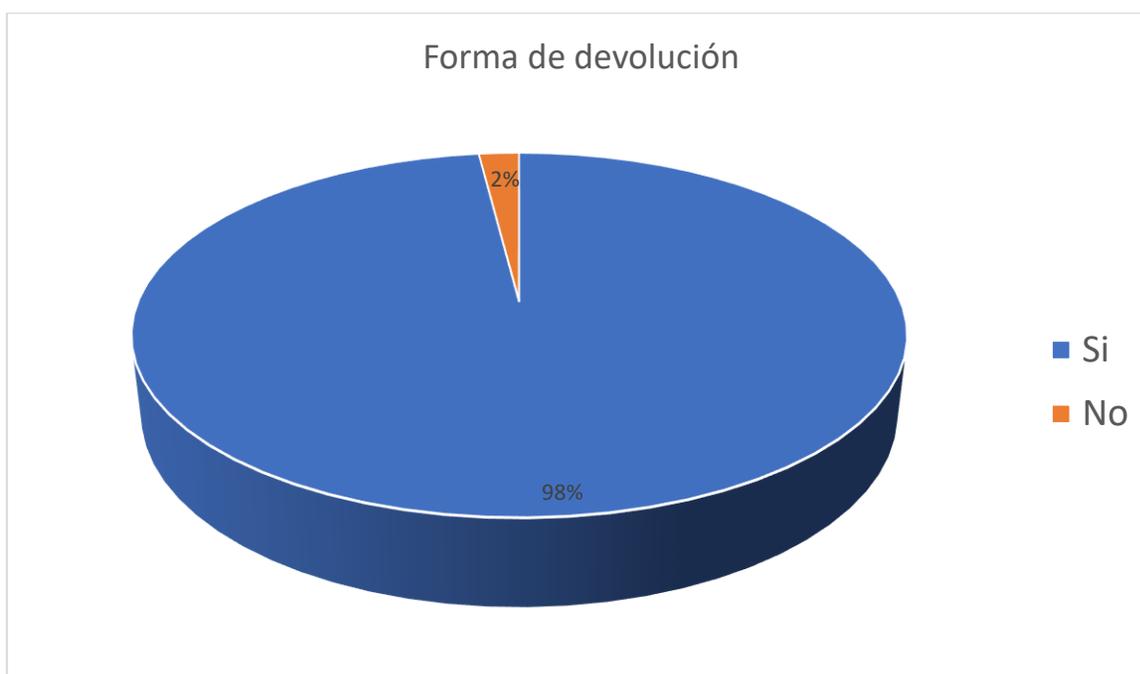
En relación a la pregunta anterior todos conocen acerca del incentivo tributario que existe por los pasantes, pero solo el 90% conocen el monto exacto que es desembolsado, mientras que el 10% no conoce a ciertas el monto a devolver.

7. ¿Conoce la forma de devolución del incentivo por la contratación de pasantes por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Cuadro 7 Forma de devolución

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Si	40	98%
No	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Gráfico 9 Forma de devolución del incentivo



**Elaborado por:** Los autores

**Análisis:**

Dentro de esta pregunta se formuló si conocían la forma de devolución del incentivo, teniendo un resultado del 98% conocían la forma de devolución que entrega el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mientras que un 2 % desconocían la forma de devolución.

**8. ¿Conoce sobre las multas por la no inserción de pasantes?**

**Cuadro 8** Multas por la no inserción de pasantes

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	34	83%
No	7	17%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 10** Conocimiento de las multas



**Elaborado por:** Los autores

**Análisis:**

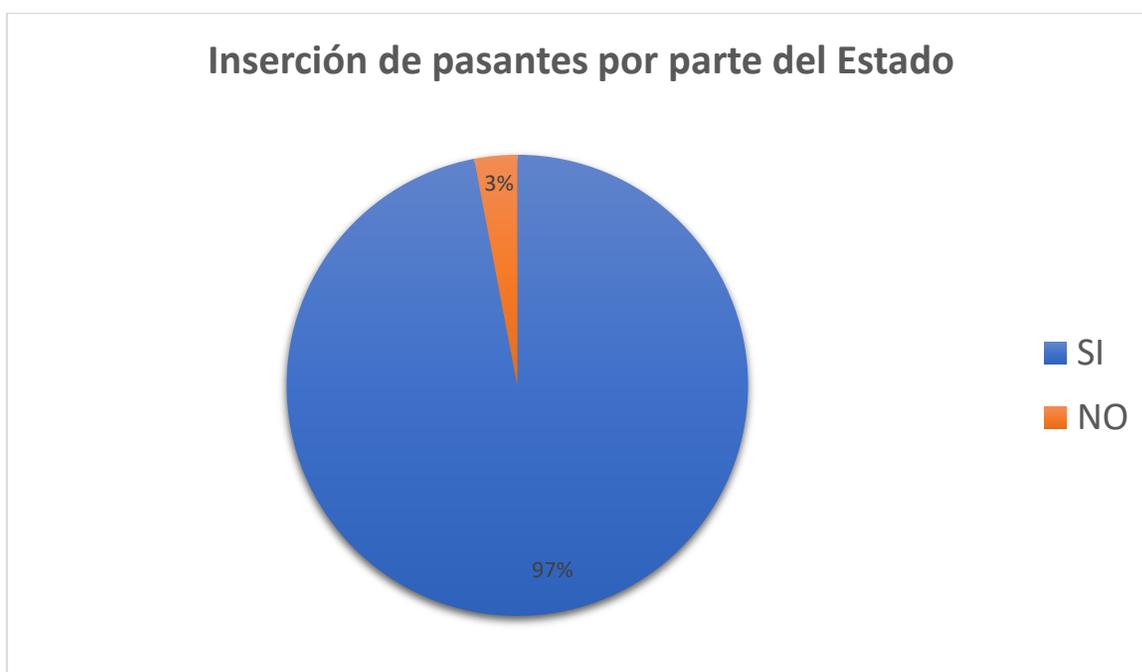
En lo referente a multas, el 83% reconoce que puede existir una generación de multa por la no inserción de pasantes, mientras que el 17% afirma no conocer el tipo de multa que pueden generarse por los pasantes.

9. ¿Usted calificaría como buena práctica, la inserción de pasantes en el sector empresarial por parte del Estado Ecuatoriano?

Cuadro 9 Calificación de la inserción de pasantes

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Si	38	93%
No	3	7%
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Gráfico 11 Aprobación de los pasantes en la empresa



Elaborado por: Los autores

**Análisis:**

En base a la encuesta realizada se tiene que la mayor parte fue positiva teniendo que un 97% ve de buena manera la contratación de pasantes, y solo el 3% lo considera como regular, debido a que existen factores diversos que dificultan la contratación de pasantes.

## Anexo 7. Acuerdo Ministerial Nro.: MDT-2017-109



### REPÚBLICA DEL ECUADOR MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro.: MDT-2017- 0109

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta  
MINISTRO DEL TRABAJO

#### CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del país, fomentando su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;
- Que,** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador establece que las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley;
- Que,** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;
- Que,** el artículo 329 de la Constitución de la República establece que las jóvenes y los jóvenes tendrán derecho de ser sujetos activos en la producción y en tal razón se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin;
- Que,** el artículo 59 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), prescribe que las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad; que estos convenios o contratos no originan relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, y se caracterizan por tener una duración limitada; y que las y los pasantes podrán percibir un reconocimiento económico establecido por el Ministerio del Trabajo;
- Que,** el inciso primero del artículo 149 del Reglamento General de la citada Ley, establece que las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, reconocidas por el organismo competente en el país, conforme al artículo 59 de la Ley Orgánica del Servicio Público, mismos que se sustentarán en convenios previamente celebrados con las respectivas instituciones del sistema de educación superior;
- Que,** el mismo precepto señala que las instituciones del Estado, para contar con pasantes universitarios podrán utilizar los proyectos específicos de pasantías que mantenga el Ministerio del Trabajo;



República del Ecuador, No. 34713 y Suiza  
Teléfono: (593) 2 380 8100  
www.mt.gov.ec

- Que,** el inciso primero del artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE), establece que los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales;
- Que,** el artículo 14 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), señala que son instituciones del Sistema de Educación Superior las universidades, escuelas politécnicas y, los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores públicos y particulares debidamente evaluados y acreditados;
- Que,** el artículo 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), establece como requisito previo a la obtención del título, que las y los estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías pre profesionales debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior;
- Que,** el artículo 89 del Reglamento de Régimen Académico, señala que las prácticas pre profesionales, son actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión. Estas prácticas deberán ser de investigación-acción y se realizarán en el entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado, adecuado para el fortalecimiento del aprendizaje. Las prácticas pre profesionales o pasantías son parte fundamental del currículo conforme se regula en el presente Reglamento.
- Que,** el artículo 90 del Reglamento de Régimen Académico, establece que cuando las prácticas pre profesionales se realicen bajo la figura de pasantías serán reguladas por la normativa aplicable a las pasantías, sin modificar el carácter y los efectos académicos de las mismas;
- Que,** el literal i) del artículo 14 de la Ley de la Juventud, prescribe como política de promoción del derecho a la educación de los jóvenes, la promoción de pasantías laborales en los sectores público y privado enfocadas en el desarrollo del país y la oferta de empleo;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 8, de 24 de mayo de 2017, el Presidente Constitucional de la República, señor licenciado Lenín Moreno Garcés, designa al señor abogado Raúl Clemente Ledesma Huerta, como Ministro del Trabajo;
- Que,** el órgano rector de Educación Superior será el encargado de regular las condiciones y requisitos para las prácticas pre profesionales y servicio a la comunidad que no impliquen el pago de un estipendio, de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico;
- Que,** es necesario actualizar y unificar las normas sobre pasantías que mediante Acuerdos Ministeriales ha expedido el ente rector del trabajo;

En ejercicio de las facultades y atribuciones conferidas en el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador.



**ACUERDA:**

**EXPEDIR EL INSTRUCTIVO GENERAL DE PASANTÍAS**

**CAPÍTULO I  
DEL OBJETO, ÁMBITO, DEFINICIÓN**

**Art. 1.- Objeto.-** El presente Acuerdo tiene por objeto unificar la normativa que regula las pasantías, emitidas por el Ministerio del Trabajo.

**Art. 2.- Ámbito.-** El presente Acuerdo es de aplicación obligatoria para las instituciones del sector público y privado.

**Art. 3.- Definiciones.-** Para los efectos de este Acuerdo, se considera:

- a) **Pasantías:** Son prácticas pre profesionales de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas, que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión. Estas prácticas deberán ser de investigación-acción y se realizarán en el entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado, adecuado para el fortalecimiento del aprendizaje.
- b) **Pasante:** Es la o el estudiante regular de una Institución de Educación Superior, que asiste regularmente a clases o haya culminado la malla curricular sin obtener el título hasta un máximo de 18 meses, que en virtud de la suscripción de un convenio de pasantía, se compromete a la realización de la misma en una institución pública o privada.

**CAPÍTULO II  
DE LAS PASANTÍAS EN EL SECTOR PÚBLICO**

**Art. 4.- Del responsable.-** La Unidad de Administración de Talento Humano (UATH) de la institución pública receptora de pasantes será la responsable de emitir informes previos a la vinculación de las y los estudiantes de educación superior bajo estas modalidades y facilitar la realización de las mismas.

**Art. 5.- De la inexistencia de relación laboral.-** Las pasantías no originan relación laboral como tampoco generan derechos u obligaciones laborales o administrativas y los pasantes no son sujetos de indemnización alguna y no ingresan al servicio público.

**Art. 6.- Del número de pasantes.-** Las instituciones públicas podrán contar con el número de pasantes que determinen, en razón de sus necesidades institucionales y disponibilidad presupuestaria para cumplir con lo dispuesto en esta Norma.

**Art. 7.- De la distribución de pasantes en el nivel desconcentrado.-** La planificación de necesidades de incorporación de pasantes estará determinada de acuerdo a los requerimientos organizacionales a nivel nacional (central, zonal, distrital) y a la disponibilidad presupuestaria institucional.

**Art. 8.- Del número total de pasantes planificado.-** Se deberá destinar al menos el treinta por ciento (30%) de pasantes para las unidades de los niveles desconcentrados de las instituciones determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 9.- De la duración de la pasantía.-** La pasantía tendrá una duración no menor a tres (3) meses y de hasta seis (6) meses.



**Art. 10.- De la duración de la jornada.-** Las y los pasantes desempeñarán sus actividades en una jornada de cuatro a seis horas diarias y un máximo de treinta horas semanales que podrán distribuirse de manera flexible en los cinco días de la semana.

En caso de que las características de la carrera o especialización que están cursando las y los pasantes, requieran ejecutar actividades durante los días sábados y/o domingos, feriados o en período de vacaciones, se sujetarán a una jornada diferenciada de acuerdo a los servicios que presta cada institución, las que deberán ser debidamente planificadas y controladas, garantizando la seguridad y dotación de recursos necesarios para las y los estudiantes. Esta jornada diferenciada deberá ser contabilizada a efectos de que se enmarquen dentro de las directrices antes referidas.

La institución pública receptora deberá llevar un registro de la asistencia.

**Art. 11.- Del reconocimiento económico.-** El reconocimiento económico a favor de cada pasante, será no menor a un tercio de un salario básico unificado (SBU) del trabajador en general vigente; valor que será pagado mensualmente con cargo al presupuesto de cada institución pública receptora.

**Art. 12.- De la afiliación al Seguro Social.-** Las y los pasantes deberán estar afiliados obligatoriamente al régimen de la Seguridad Social desde el primer día de sus pasantías. En todos los casos se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la Institución aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente.

**Art. 13.- Del requerimiento.-** Para la suscripción de convenios o contratos de pasantías la Unidad de Administración de Talento Humano (UATH) institucional elaborará un informe de requerimientos en función de lo determinado en los artículos 6 y 8 del presente Acuerdo Ministerial, que contendrá a más de los requisitos legales, los siguientes:

- a) Los perfiles de las y los pasantes requeridos, con precisión de las carreras o especializaciones;
- b) El lugar y las unidades administrativas en donde efectuarán las pasantías;
- c) La duración de la pasantía;
- d) Las actividades que realizarán las o los pasantes; y,
- e) La certificación de la disponibilidad presupuestaria emitida por el Ministerio de Finanzas.

**Art. 14.- Del incumplimiento y sanción.-** El Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus facultades legales realizará el control a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público, sobre el cumplimiento de lo previsto en el presente Acuerdo.

El informe de control, podrá generar la determinación de responsabilidades de las o los servidores de las Unidades de Administración de Talento Humano (UATH), por acción u omisión de la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General, Normas Técnicas y disposiciones emitidas por el Ministerio del Trabajo, la que ocasionará la sanción correspondiente, conforme a lo prescrito en la Disposición General Décima de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 15.- Del convenio de pasantía.-** La o el pasante seleccionado deberá celebrar un convenio con la institución pública receptora, que debe contener las siguientes cláusulas:

- a) Los comparecientes;
- b) Los derechos y obligaciones de las partes;
- c) La determinación del lugar y unidad administrativa en donde se va a llevar a cabo la pasantía;
- d) El detalle de las actividades que realizará la o el pasante;
- e) La jornada y horario de la pasantía;



- f) La duración de la pasantía;
- g) El reconocimiento económico;
- h) La afiliación al Seguro Social;
- i) El control y seguimiento de la pasantía;
- j) Las causales de terminación del convenio; y,
- k) El lugar y fecha de suscripción.

La o el pasante tiene la obligación de sujetarse al Reglamento Interno, al Código de Ética y a las políticas internas de la institución pública receptora, en lo que fuere aplicable.

**Art. 16.- Del registro de las y los pasantes.-** Las Unidad de Administración de Talento Humano (UATH) de las instituciones públicas receptoras deberán enviar el listado de las y los estudiantes seleccionados para realizar pasantías al Ministerio del Trabajo, con su respectivo registro y control.

**Art. 17.- De la evaluación de las y los pasantes.-** La o el Responsable de la Unidad donde la o el pasante realizará una evaluación al finalizar el período de la pasantía, a fin de conocer los resultados que se han generado para la o el estudiante en términos de experiencia y desempeño en sus actividades como pasante.

**Art. 18.- Del certificado de culminación.-** Al finalizar el período de la pasantía, las y los pasantes recibirán por parte de la UATH de la institución pública receptora un certificado de culminación de las pasantías que contendrá:

- a) El período de duración de la pasantía;
- b) Duración de la jornada; y,
- c) Actividades ejecutadas.

### CAPÍTULO III DE LAS PASANTÍAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

**Art. 19.- De la inexistencia de relación laboral.-** Las pasantías no originan relación laboral como tampoco generan derechos u obligaciones laborales y los pasantes no son sujetos de indemnización alguna.

**Art. 20.- De la duración de la jornada.-** Las y los pasantes desempeñarán sus actividades en una jornada de cuatro a seis horas diarias y un máximo de treinta horas semanales que podrán distribuirse de manera flexible en los cinco días de la semana.

**Art. 21.- Del reconocimiento económico.-** Durante el tiempo de la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado.

**Art. 22.- De la afiliación al Seguro Social.-** Las pasantías no podrán prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. En todos los casos se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente.

**Art. 23.- Porcentajes mínimos de inclusión.-** Las empresas con más de 100 trabajadores estables y permanentes estarán obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 4% del total de sus trabajadores que tengan título profesional otorgado por una institución de Educación Superior. El número que resulte de la aplicación del antedicho porcentaje se calculará en el momento de los trabajadores que la empresa tenía al inicio del año fiscal y se podrá cumplir en cualquier época del año teniendo en cuenta que los pasantes no pueden permanecer en dicha calidad por más de seis meses.

En el primer y segundo año contado a partir de la expedición de este acuerdo, la vinculación de pasantes será del 2%, el tercer año contado a partir de la expedición de éste acuerdo, la vinculación será del 3%, hasta llegar al 4% en el cuarto año contado a partir de la expedición de éste acuerdo.

**Art. 24.- Del incumplimiento y sanción.-** El incumplimiento del porcentaje determinado en el artículo 23 del presente Acuerdo, será sancionado de conformidad con el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que faltare.

**Art. 25.- Procedimiento.-** Para las pasantías en empresas del sector privado, se aplicará el procedimiento establecido desde el artículo 15 al artículo 18 del presente Acuerdo Ministerial.

#### DISPOSICIONES GENERALES:

**PRIMERA.-** Las prácticas pre profesionales, pasantías y servicios a la comunidad, que realizan los estudiantes universitarios como requisito obligatorio para la obtención de su título profesional y debidamente monitoreadas, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior o el Ministerio del Trabajo, cada uno en el ámbito de su competencia, serán reconocidas por las instituciones públicas y privadas como experiencia laboral.

**SEGUNDA.-** Se priorizará la participación de las y los estudiantes que tengan condición de vulnerabilidad, movilidad humana y/o grupos de atención prioritaria en la realización de las pasantías, en igualdad de oportunidades y en el pleno ejercicio de sus derechos.

**TERCERA.-** Las actividades que desarrollan las y los pasantes en las instituciones públicas o privadas serán únicamente las convenidas mediante convenio de pasantía afin al objeto de sus estudios y para el fortalecimiento de su aprendizaje.

**CUARTA.-** Las pasantías no originan relación laboral como tampoco generan derechos u obligaciones laborales o administrativas y no son sujetos de indemnización alguna y no ingresan al servicio público o privado.

**QUINTA.-** Las instituciones públicas y privadas receptoras, mientras esté en curso la pasantía, deberán realizar al menos un evento de sensibilización a las y los pasantes en temas relacionados al acceso y sostenibilidad del empleo, con su respectivo certificado de participación, para lo cual podrán requerir el apoyo del Ministerio del Trabajo.

#### DISPOSICIÓN REFORMATORIA:

**ÚNICA.-** Refórmese los siguientes artículos de la Norma Implementación de las Pasantías del Proyecto Mi Primer Empleo, expedida mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0053 de 16 de febrero de 2016 y publicado en Registro Oficial Suplemento 698 de 24 de febrero de 2016.

*“Del artículo 5.- Del inicio y duración de la pasantía.- Las pasantías del Proyecto Mi Primer Empleo, se desarrollarán en las etapas definidas por el Ministerio del Trabajo”, por el siguiente texto:*

La pasantía tendrá una duración no menor a tres (3) meses y de hasta seis (6) meses.

*“Del artículo 17.- Del reconocimiento económico.- (...) una cantidad mensual equivalente al setenta por ciento (70%) de un salario básico unificado – SBU (...)”, por el siguiente texto:*

(...) una cantidad mensual no menor a un tercio de un salario básico unificado (SBU).



**DISPOSICIÓN DEROGATORIA:**

**PRIMERA.-** Deróguese los siguientes Acuerdos Ministeriales:

Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2011-0284, de 11 de octubre de 2011, publicado en el Registro Oficial Nro. 563 de 25 de octubre de 2011.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0012, de 2 febrero de 2017, publicado en el Registro Oficial Nro. 983 de 12 abril de 2017.

**SEGUNDA.-** Deróguese el Título II, De las Pasantías en las Empresas del Sector Privado, Instituciones y Fundaciones, contenido en el Acuerdo Ministerial No. 0158, del 29 de junio del 2015, publicado en el Registro Oficial No. ~~Suplemento 820~~ del 17 de agosto del 2016.

**TERCERA.-** Déjese sin efecto todo instrumento que contenga disposiciones iguales o similares a este acuerdo, en cuanto se oponga al presente Instructivo.

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

**Comuníquese y publíquese.-**

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito a **10 JUL 2017**

Abg. Raúl Clemente Ledesma Huerta  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

