



Facultad de Ciencias de la Administración

Carrera de Contabilidad y Auditoría

**AGRESIVIDAD FISCAL EN LAS EMPRESAS
MANUFACTURERAS DEL ECUADOR Y SU
RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS
GERENCIALES; PERÍODO 2016 – 2022**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del
grado de Licenciadas en Contabilidad y
Auditoría**

Autoras:

Camila Nicole Armijos Priori; Camila Nicole Villavicencio
Ramírez

Directora:

Ing. Karla Nathaly González Soto

Cuenca – Ecuador

2025

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor a Dios por ser mi refugio y mi guía, a mi papá, Daniel Armijos, mi ángel en el cielo, quien sigue guiando mis pasos y bendiciendo cada logro. A mi mamá, Maribel Priori, ejemplo de valentía y amor, por enseñarme que con esfuerzo y determinación todo es posible. A mis hermanos, mi pilar en cada etapa de mi vida, y en especial a Johanna, mi confidente y mayor inspiración. A mis sobrinos, Valentina y Emilio, cuyas sonrisas han iluminado mis días y llenado mi corazón de amor. Esta tesis es el reflejo de su apoyo incondicional, por eso, con gratitud infinita, se las dedico con todo mi corazón, porque sin ustedes, este logro no habría sido posible.

Camila Nicole Armijos Priori

A Dios, por ser mi guía, darme la fuerza para seguir adelante y nunca dejarme sola en este camino, llenándome de fe y esperanza en cada paso. A mis padres, Gustavo y Patricia, por su amor incondicional, su apoyo en cada momento y por ser el pilar fundamental en mi vida, enseñándome el valor del esfuerzo. A mis hermanas Stephanye y Pamela, y a mis abuelitos, por estar siempre ahí, alentándome, ayudándome y recordándome que nunca estoy sola en este desafío. A mi novio, Alex, por ser mi compañero en esta travesía, por motivarme, por creer en mí y por no dejar que me rinda cuando las dificultades parecían mayores. Y a mi querida Winnie, mi perrita, por su amor incondicional y su compañía en cada momento, brindándome alegría incluso en los días más difíciles con su ternura infinita. Con gratitud y amor, esta meta también es de ustedes.

Camila Nicole Villavicencio Ramírez

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todas las personas que han sido parte de este camino y que, de una u otra manera, han dejado huellas imborrables en mi vida.

Agradezco de corazón a mi mamá por su esfuerzo, sacrificio y por estar siempre conmigo, apoyándome en cada paso de este camino. A mi hermana Johanna, mi mayor apoyo y mejor amiga, por su compañía incondicional y por estar a mi lado cuando más la necesité. A mis profesores Karlita González y Juan Carlos Aguirre, por su guía y enseñanza, ayudándome a crecer académicamente. Y a mis amigos y mi familia, por su respaldo y aliento constante en este proceso. Gracias por ser parte de este camino.

Camila Nicole Armijos Priori

Al culminar esta etapa tan importante de mi vida, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a quienes han sido mi apoyo incondicional a lo largo de este camino. A Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y la paciencia para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. A mis padres, Gustavo y Patricia, por enseñarme el valor del esfuerzo. A mis hermanas Stephanye y Pamela, porque siempre han estado ahí para alentarme. A mi novio, Alex, por recordándome constantemente que soy capaz de alcanzar mis metas. A mi querida Winnie, mi fiel compañera de cuatro patas, por su amor incondicional. Y, finalmente, a mis docentes, Karlita González y Juan Carlos Aguirre, quienes, con su conocimiento, guía y enseñanza, me han ayudado a crecer tanto profesionalmente. A todos ustedes, gracias de corazón por ser parte de este logro.

Camila Nicole Villavicencio Ramírez

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
Índice de Contenidos.....	iii
Índice de Figuras.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Anexos.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	vii
1. Introducción	1
2. Marco Teórico y Estado del Arte	2
2.1 Marco Teórico.....	2
2.2 Estado del Arte.....	6
3. Métodos	9
4. Resultados	12
5. Discusión	18
6. Conclusiones	19
7. Referencias.....	20
8. Anexos	24

Índice de Figuras

Figura 1. Relación del género del gerente con la Agresividad Fiscal	14
Figura 2. Nacioanlidad con Agresividad Fiscal	14
Figura 3. Permanencia en el cargo y agresividad fiscal	15
Figura 4. Edad con agresividad fiscal.....	16
Figura 5. Formación Académica con la Agresividad Fiscal	17

Índice de Tablas

Tabla 1. Muestra de empresas de manufactura.....	9
Tabla 2. Variables aplicadas en la investigación	10
Tabla 3. Análisis descriptivo de las variables de estudio	11
Tabla 4. Distribución del género del gerente.....	12
Tabla 5. Género de la gerencia, nivel de formación académica y nacionalidad.....	12
Tabla 6. Promedio de la edad y permanencia en el cargo de los gerentes según su género	13

Índice de Anexos

Anexo 1. Elaboración de base de datos	24
Anexo 2. Fichas literarias.....	24

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre la agresividad fiscal y las características gerenciales en las empresas del sector manufacturero del Ecuador, durante el período 2016–2022. A partir de una muestra representativa de organizaciones obtenida de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, se construyeron variables claves relacionadas con el perfil de los gerentes, tales como género, edad, nacionalidad, formación académica y permanencia en el cargo. La agresividad fiscal fue medida mediante la diferencia entre la tasa estatutaria y la tasa impositiva efectiva (ETR). Los resultados muestran que las empresas dirigidas por mujeres presentan, en promedio, mayores niveles de agresividad fiscal, especialmente en los primeros años de gestión. Asimismo, se identificó que los gerentes más jóvenes y con menor permanencia en el cargo tienden a adoptar estrategias fiscales más agresivas. Por otro lado, un mayor nivel educativo, en particular la posesión de títulos de cuarto nivel, se asocia con una mayor propensión a implementar mecanismos sofisticados de planificación fiscal. La nacionalidad del gerente no mostró una influencia en la agresividad fiscal. Estos hallazgos evidencian que las decisiones tributarias corporativas no solo responden a factores económicos, sino también a atributos personales y profesionales de quienes lideran las organizaciones. El estudio contribuye al entendimiento de las dinámicas fiscales en el entorno empresarial ecuatoriano y ofrece insumos relevantes para formuladores de políticas, investigadores y actores del sector privado.

Palabras clave: agresividad fiscal, características gerenciales, empresas manufactureras, Ecuador, género, formación académica, planificación tributaria.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between tax aggressiveness and managerial characteristics in Ecuador's manufacturing sector during the 2016–2022 period. Based on a representative sample of companies obtained from the Superintendence of Companies, key variables were constructed regarding managerial profiles, including gender, age, nationality, academic background, and tenure. Tax aggressiveness was measured using the difference between the statutory tax rate and the effective tax rate (ETR). The results indicate that companies led by women, on average, exhibit higher levels of tax aggressiveness, especially in the early years of their tenure. Likewise, younger managers and those with shorter tenure are more likely to implement aggressive tax strategies. Additionally, a higher academic level, particularly postgraduate education, is associated with a greater tendency to use sophisticated tax planning mechanisms. The nationality of the manager showed no significant effect on the levels of tax aggressiveness. These findings suggest that corporate tax decisions are influenced not only by economic factors but also by the personal and professional attributes of those in leadership positions. The study contributes to the understanding of fiscal behavior in the Ecuadorian business context and provides valuable insights for policymakers, scholars, and private sector actors.

Keywords: academic background, Ecuador, gender, managerial characteristics, manufacturing companies, tax aggressiveness, tax planning.

1. Introducción

En el actual entorno empresarial globalizado, las estrategias fiscales adoptadas por las organizaciones han adquirido una relevancia sustancial tanto en términos financieros como reputacionales. Dentro de este marco, la agresividad fiscal, se ha convertido en un tema de creciente interés en la literatura académica y en el análisis económico-empresarial.

Particularmente en el contexto ecuatoriano, el sector manufacturero representa uno de los pilares fundamentales de la economía nacional, no solo por su contribución al Producto Interno Bruto, sino también por su generación de empleo y su rol estratégico en la industrialización del país. En este sentido, comprender las variables que inciden en las decisiones fiscales de las empresas de este sector resulta crucial para el diseño de políticas públicas efectivas y la promoción de una cultura empresarial más ética y responsable.

Este trabajo de investigación tiene como propósito analizar la relación existente entre la agresividad fiscal y las características gerenciales de las empresas manufactureras en el Ecuador durante el período 2016–2022. En particular, se examinan variables como el género, la edad, la nacionalidad, el nivel de formación académica y la permanencia en el cargo de los gerentes, influyen en las decisiones tributarias corporativas. Para ello, se utilizaron datos provenientes de fuentes oficiales como la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador y el Servicio de Rentas Internas (SRI), aplicando metodologías cuantitativas que permiten identificar patrones de comportamiento y tendencias significativas.

La motivación principal de esta investigación radica en la necesidad de aportar evidencia empírica sobre un fenómeno complejo que conjuga elementos financieros, organizacionales y socioculturales. Asimismo, se busca contribuir al debate académico sobre los determinantes de la planificación fiscal agresiva y ofrecer insumos relevantes para la toma de decisiones tanto en el ámbito corporativo como en el regulatorio.

El estudio se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se desarrolla un marco teórico y estado del arte que contextualiza conceptualmente la agresividad fiscal y las características gerenciales. Posteriormente, se expone la metodología empleada para la recolección, procesamiento y análisis de los datos. A continuación, se presentan los

principales resultados obtenidos y su discusión respectiva. Finalmente, se ofrecen las conclusiones generales del trabajo y se plantean recomendaciones para futuras investigaciones.

2. Marco Teórico y Estado del Arte

2.1 Marco Teórico

Sector Manufacturero del Ecuador

La industria manufacturera continúa desempeñando un papel fundamental en los procesos de desarrollo de los países latinoamericanos (Abeles et al., 2017).

Este sector, que históricamente ha sido una fuente significativa de oportunidades laborales, ha contribuido de manera sustancial al desarrollo económico de la región. Un logro notable se registró durante la primera década del siglo XXI, cuando la región experimentó una reducción en la disparidad de ingresos, impulsada principalmente por una mayor inversión en educación y el mejoramiento de los salarios de los trabajadores menos cualificados (Banco Mundial, 2018).

Los indicadores recientes muestran una tendencia positiva en el sector. Durante los primeros nueve meses de 2017, la industria manufacturera registró un crecimiento del 1,9% en términos de empleo, lo que representa una recuperación significativa tras la fuerte contracción experimentada en 2016. Esta evolución favorable cobra especial relevancia considerando que el sector representa aproximadamente el 13% del empleo total y se caracteriza por mantener relaciones laborales más formales, según el Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre el panorama laboral de América Latina (2017). Sin embargo, el Banco Mundial (2018) advierte que, si bien el sector continúa siendo crucial para la empleabilidad de trabajadores con baja calificación, es fundamental prevenir escenarios adversos, particularmente si los países de la región no logran mantener su atractivo para el establecimiento de industrias manufactureras.

Los datos estadísticos respaldan la relevancia del sector en Ecuador. Según las encuestas industriales del INEC (2022), las empresas manufactureras analizadas reportaron pagos por concepto de compensaciones que alcanzaron los 3,89 mil millones de dólares, con

una producción total valorada en 28,79 mil millones de dólares. Esta significativa presencia se refleja también en el ranking empresarial de la Superintendencia de Compañías (2023), que registra 7,942 empresas manufactureras activas de un total de 153,248 compañías.

En cuanto a la producción manufacturera, el Boletín Técnico del INEC (2020) reporta un Índice de Producción de la Industria Manufacturera de 143,71, que representa una variación mensual del 11,04%, una mejora significativa respecto al -8,58% del mes anterior y al 2,81% registrado en septiembre de 2019. Este índice, calculado por el INEC, constituye una herramienta fundamental para medir y analizar el comportamiento temporal de la producción real del sector manufacturero.

Esta evolución de indicadores demuestra la naturaleza dinámica del sector manufacturero y su continua importancia como motor del desarrollo económico, tanto en Ecuador como en la región latinoamericana, a pesar de los desafíos y fluctuaciones que enfrenta en el contexto económico actual.

Características Gerenciales

El gobierno corporativo, según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2023), constituye un sistema fundamental que establece y regula las relaciones entre los diversos actores empresariales: la dirección, el consejo de administración, los accionistas y demás grupos de interés. Este marco no solo define la estructura organizacional, sino que también establece los mecanismos para la fijación y consecución de objetivos empresariales, así como los procesos de supervisión necesarios para su cumplimiento.

En el contexto de la alta dirección, Dyreng, (2009) destaca la importancia de diversas características observables que influyen en la gestión empresarial, incluyendo la edad, la antigüedad en la organización, los antecedentes funcionales, la educación, el origen socioeconómico y la situación financiera. Estas características demográficas son utilizadas por los directores ejecutivos como base para la formulación de políticas empresariales, estableciendo así una clara correlación entre los atributos personales del líder y las estrategias organizacionales implementadas.

La perspectiva de género en la gestión empresarial presenta matices interesantes. señalan una percepción generalizada sobre la mayor aversión al riesgo por parte de las mujeres en posiciones directivas, sugiriendo que una mayor representación femenina en la gestión empresarial podría moderar los ciclos económicos adversos. Por su parte, Elouaer et al., (2022) destacan que los directivos masculinos tienden a ejercer una mayor influencia en las decisiones relacionadas con estrategias fiscales y su nivel de agresividad.

La permanencia en el cargo representa otro factor crucial en la configuración del perfil directivo, como demuestra Gallegos et al., (2022). Este factor, definido como el tiempo que una persona ha ocupado la posición de CEO, influye significativamente en la evolución de las capacidades directivas. La experiencia acumulada a lo largo del tiempo en funciones ejecutivas no solo impacta en las habilidades de gestión, sino que también afecta a otros aspectos empresariales bajo su responsabilidad. Se ha observado que una mayor antigüedad en el cargo suele correlacionarse con una mayor disposición a tomar decisiones financieras audaces.

Esta interrelación entre las características directivas y el desempeño empresarial subraya la importancia de considerar múltiples factores en la selección y evaluación de líderes corporativos, reconociendo que sus atributos personales y profesionales pueden tener un impacto significativo en la dirección y resultados de la organización.

Agresividad fiscal

La agresividad fiscal, según Bauweraerts et al., (2024), comprende un conjunto de estrategias y prácticas empresariales dirigidas a minimizar la carga tributaria ante las autoridades fiscales. Este concepto abarca desde estrategias legítimas hasta prácticas que pueden situarse en zonas grises del marco jurídico o incluso traspasar los límites legales.

Como señalan Hanlon & Heitzman, (2010), por un lado, conducen a una reducción significativa de las obligaciones tributarias, aumentando los recursos financieros disponibles. Esta mejora en la liquidez y rentabilidad beneficia directamente a los accionistas, ya sea mediante mayores dividendos o a través de la apreciación del valor de sus participaciones en el mercado. Sin embargo, autores como García-Meca et al., (2021) mencionan que es fundamental que la dirección corporativa evalúe exhaustivamente los riesgos y potenciales consecuencias adversas asociadas a estas estrategias.

Zirgulis et al., (2022) proponen conceptualizar las estrategias fiscales en un continuo, donde el nivel de agresividad en la reducción de obligaciones tributarias determina su posición. Este espectro va desde prácticas conservadoras y legales hasta tácticas que podrían considerarse evasión fiscal manifiesta. También, Espinosa & Hoyos, (2019) señalan que la agresividad fiscal trasciende las acciones ilegales, incluyendo estrategias que, aunque técnicamente legales, aprovechan vacíos en la legislación tributaria. En el ámbito legal, se incluyen prácticas como la optimización mediante deducciones permitidas, el aprovechamiento de incentivos fiscales legítimos y la estructuración corporativa que capitaliza las diferencias en legislaciones fiscales internacionales.

El marco tributario ecuatoriano, específicamente la Ley de Régimen Tributario Interno (LTRI), establece un sistema integral para gravar las ganancias tanto de individuos como de empresas a través del Impuesto a la Renta. Según el Servicio de Rentas Internas (SRI, 2024), este impuesto se calcula sobre una base imponible que resulta de la diferencia entre ingresos gravados y las deducciones permitidas, incluyendo devoluciones, descuentos y gastos deducibles, mientras que los ingresos exentos quedan fuera de este cálculo. La conciliación tributaria, como señalan Sánchez et al. (2023), juega un papel fundamental en este proceso al armonizar los datos contables con las regulaciones fiscales vigentes.

Dada la complejidad de este sistema tributario, la medición precisa de la carga fiscal se ha convertido en un aspecto crucial, utilizándose principalmente la tasa efectiva de tributación (ETR) como indicador clave. Hanlon & Heitzman, (2010) definen esta tasa como la relación entre la provisión estimada para el impuesto sobre la renta y la base imponible correspondiente, mientras que Chen, (2018) propone una metodología innovadora para su cálculo a largo plazo. Esta complejidad hace imperativo que tanto contribuyentes como empresas busquen asesoramiento profesional cualificado para garantizar el cumplimiento normativo y evitar sanciones graves, como sugieren (Espinosa & Hoyos, 2019).

2.2 Estado del Arte

Quttainah, (2015) menciona que las decisiones estratégicas organizacionales están significativamente determinadas por las características distintivas y el bagaje experiencial del equipo directivo superior. Esta perspectiva teórica establece que los altos ejecutivos, particularmente el director ejecutivo (CEO) y otros miembros del equipo de alta dirección, ejercen una influencia determinante en la configuración estratégica y el rendimiento organizacional mediante la aplicación de sus marcos cognitivos, los cuales están modelados por factores como su formación académica, trayectoria profesional, perfil demográfico y experiencia acumulada en el sector.

En consecuencia, la procedencia sociocultural del ejecutivo y su consiguiente exposición a determinados sistemas de valores y normas puede ejercer una influencia significativa en sus marcos interpretativos y metodologías de resolución de problemas, diferenciándose sustancialmente de aquellos directivos cuya formación se ha desarrollado en contextos socioculturales divergentes. Esta interrelación dinámica entre los atributos individuales del directivo y su matriz sociocultural, tanto de origen como de desarrollo profesional actual, constituye un marco analítico fundamental para la comprensión de los procesos de toma de decisiones estratégicas y, por extensión, para la evaluación del desempeño organizacional en su conjunto (Jbir et al., 2021).

Jiang & Kim, (2024) destacan que las características gerenciales son clave para entender el perfil de los líderes organizacionales. Factores como la edad, el género y el tiempo en el cargo influyen en el estilo de liderazgo y la toma de decisiones, mientras que la permanencia refleja experiencia y estabilidad, la relación entre las características gerenciales y la agresividad fiscal se manifiesta de manera compleja y multifacética en el entorno empresarial. La edad del gerente puede influir en su propensión a adoptar estrategias fiscales agresivas, donde los ejecutivos más jóvenes tienden a mostrar mayor disposición a asumir riesgos fiscales en busca de optimización tributaria, mientras que los de mayor edad suelen adoptar posturas más conservadoras

Por otra parte, Rachmawati, (2021) resalta la importancia de la formación académica del gerente, que determina su preparación para la gestión. Además, en un entorno globalizado, la nacionalidad del líder influye en su capacidad de adaptación. Estos

elementos impactan directamente en la efectividad y desarrollo organizacional. La formación académica del gerente juega un papel crucial en la comprensión y aplicación de estrategias fiscales agresivas, donde aquellos con formación específica en finanzas, contabilidad o derecho tributario pueden mostrar mayor propensión a implementar esquemas de planificación fiscal sofisticados (Jbir et al., 2021).

Lanis et al., (2019) manifiesta que la nacionalidad del gerente también influye significativamente, ya que diferentes culturas y sistemas fiscales pueden moldear distintas percepciones sobre la aceptabilidad de la agresividad fiscal. Además, los gerentes con experiencia internacional pueden tener mayor conocimiento de estructuras fiscales complejas y oportunidades de arbitraje fiscal entre jurisdicciones, lo que podría traducirse en una mayor propensión a adoptar estrategias fiscales agresivas (Rahmayanti et al., 2022a).

Las características gerenciales, particularmente la formación académica y la experiencia internacional, han emergido como factores determinantes en la configuración de estrategias fiscales corporativas. La literatura académica ha explorado extensamente cómo estos atributos influyen en la toma de decisiones tributarias, destacando su impacto en la propensión hacia la agresividad fiscal. En este contexto, diversos estudios han analizado la relación entre el perfil del gerente y las prácticas fiscales adoptadas por las organizaciones, revelando patrones significativos que vinculan la formación profesional, la experiencia internacional y el entorno cultural con las decisiones de planificación tributaria (Sánchez et al. 2023),

Wen et al., (2020) analiza cómo la experiencia internacional de los directivos influye en las estrategias de evasión fiscal, considerando las diferencias en gobernanza empresarial y cumplimiento tributario en mercados emergentes. Los resultados confirman que la experiencia de los ejecutivos constituye un factor determinante en las decisiones fiscales corporativas.

En la literatura se han identificado diversas perspectivas sobre este tema. Por ejemplo, en el estudio que realizó Rahmayanti et al., (2022) llegaron a varias conclusiones donde expone que, a pesar de la percepción tradicional de un comportamiento ético y abierto al riesgo, las directoras ejecutivas de mujeres presentan una tendencia notable a involucrarse en actividades de evasión fiscal a través de la explotación de vacíos legales, también que,

la propiedad familiar disminuye considerablemente la evasión de impuestos, dado que las compañías familiares tienden a concentrarse en preservar una reputación positiva y salvaguardar los intereses de los accionistas de mayoría.

El género también ha demostrado tener un impacto significativo, con estudios que sugieren diferentes niveles de aversión al riesgo fiscal según el género del gerente. La permanencia en el cargo puede correlacionarse con un mayor conocimiento de las estrategias fiscales disponibles y una red de contactos más amplia para implementarlas efectivamente (Bauweraerts et al., 2024a).

En la investigación que realizó Liu et al., (2022) examina la influencia de las disparidades de género en las decisiones tributarias corporativas, centrándose específicamente en cómo las directoras financieras (CFO) de sexo femenino podrían implementar estrategias de evasión fiscal más agresivas en comparación con sus homólogos masculinos, también comprobó que las directoras financieras (CFO de género) son más enérgicas en sus tácticas tributarias en contraste con sus homólogos masculinos. Se demostró esto mediante coeficientes notablemente favorables en las medidas de agresividad fiscal. El análisis también tomó en cuenta la edad, lo que sugiere que este elemento puede incidir en la agresividad fiscal, aunque los pormenores concretos de su influencia no se exponen en el resumen de resultados.

En el estudio llevado a cabo por Somoza, (s. f.) donde el propósito de la investigación es examinar los factores que provocan la agresividad fiscal en las empresas de la Unión Europea, estudiando cómo las inversiones en refugios fiscales impactan en la carga tributaria de dichas compañías. Además, determinar si hay variaciones en las tasas fiscales efectivas y líquidas según el país de procedencia de las empresas y el sector al que pertenecen.

La literatura académica demuestra que las características gerenciales tienen un impacto significativo en las decisiones de agresividad fiscal de las organizaciones. Los estudios revelan que factores como la edad, género, formación académica, experiencia internacional y permanencia en el cargo de los directivos influyen directamente en la toma de decisiones tributarias (Wang et al., 2024).

Específicamente, Rahmayanti et al., (2022a) ha encontrado que las ejecutivas mujeres pueden mostrar tendencias hacia la agresividad fiscal, contrario a percepciones tradicionales. La experiencia internacional de los directivos, especialmente en países con gobiernos sólidos, tiende a promover prácticas fiscales más responsables. Además, factores como la propiedad familiar pueden reducir la evasión fiscal debido al interés en mantener una reputación positiva (Bauweraerts et al., 2024b).

Estas conclusiones subrayan la importancia de considerar el perfil completo del equipo directivo al analizar las estrategias fiscales corporativas, ya que sus características personales y profesionales moldean significativamente la manera en que las organizaciones abordan sus obligaciones tributarias.

3. Métodos

La presente investigación analiza la agresividad fiscal junto con las características de la gerencia en empresas manufactureras del Ecuador durante el periodo 2016-2022. Para este estudio, se implementó un enfoque metodológico estructurado que inició con la obtención de datos oficiales provenientes de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador, a partir de los cuales se identificaron y seleccionaron específicamente las empresas pertenecientes al sector manufacturero.

Tabla 1.

Muestra de empresas de manufactura

MUESTRA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Empresas de manufactura	5679	6054	6119	5203	6992	7437	8134
Empresas seleccionadas	1170	1243	1301	1143	1200	1234	1200
Empresas a analizar	1165	1235	1295	1142	1192	1231	1198

La tabla 1 presenta la muestra utilizada del sector manufacturero en Ecuador entre 2016 y 2022. Muestra el número total de empresas de manufactura en cada año, así como la cantidad de empresas seleccionadas para estudio de forma aleatoria.

Posteriormente, se implementaron requisitos de selección para asegurar que se contara con todos los datos requeridos para calcular la fórmula de agresividad fiscal. Para

profundizar en el análisis y comprender mejor los factores que podrían influir en las prácticas fiscales, se recopiló información detallada sobre los gerentes y sus características (CEO) de las organizaciones, explorando así la posible relación entre las mismas y los niveles de agresividad fiscal observados.

Para la construcción de las variables relacionadas con las características de los gerentes, se realizó una codificación binaria y categórica de acuerdo con la información obtenida de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y la Senescyt. El género fue representado mediante una variable dicotómica, asignando el valor de 1 si el gerente era de sexo femenino y 0 si era masculino. De manera similar, la nacionalidad se codificó con 1 para gerentes de nacionalidad ecuatoriana y 0 para aquellos de origen extranjero.

En cuanto al nivel de formación académica, se estableció una variable categórica con los siguientes valores: 0 para gerentes cuyo máximo nivel educativo registrado correspondía a estudios de segundo nivel y de tercer nivel y 1 para quienes poseían un título de cuarto nivel. Para las variables de edad y permanencia en el cargo no se realizó una codificación binaria como en el caso de las demás variables, ya que se consideraron únicamente los valores calculados directamente. Esta decisión se tomó para mantener la integridad de los datos y asegurar una interpretación más precisa de las métricas asociadas.

En relación con los indicadores financieros, se calculó el rendimiento sobre los activos (ROA, por sus siglas en inglés) utilizando la fórmula establecida por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, mientras que, para medir la tasa impositiva efectiva de las empresas, se empleó la relación entre el impuesto causado y el resultado antes de impuestos; finalmente, la agresividad fiscal de las empresas se determinó calculando la diferencia entre la tasa estatutaria y el ETR previamente obtenido. La tasa estatutaria corresponde al porcentaje de impuesto sobre la renta establecido legalmente que deben pagar las empresas, según la normativa tributaria vigente en el país.

Tabla 2.

Variables aplicadas en la investigación

VARIABLE	FÓRMULA	AUTOR
ETR	Impuesto causado / Utilidad antes de impuestos	Aras Zirgulis y Maik Huettinger

AGRESIVIDAD FISCAL	Tasa Estatutaria - ETR	Jonathan Bauweraerts, Alessandro Cirillo, and Salvatore Sciascia
GENERO	Femenino o Masculino	Aras Zirgulis y Maik Huettinger
NACIONALIDAD	Ecuador o Extranjero	Sawssan Jbir
NIVEL DE FORMACIÓN	Bachiller; tercer o cuarto nivel	Haiming Jiang & Eunyoung Kim
PERMANENCIA	Año de nombramiento - año de análisis	Jiaojiao Qin, Jun Lin, Yan Xin

Después de calcular las variables, se procedieron a elaborar tablas descriptivas con el propósito de obtener una comprensión más detallada del análisis de los datos. Estas tablas permitieron visualizar las distribuciones y comportamientos de las variables, así como identificar posibles datos atípicos que pudieran distorsionar los resultados.

Tabla 3.

Análisis descriptivo de las variables de estudio

	MEDIA	MEDIANA	DESV	MIN	MAX
GENERO	0,233	0,000	0,011	0	1
NACIONALIDAD	0,888	1,000	0,008	0	1
FORMACIÓN	0,843	1,000	0,112	0	1
EDAD	48,988	47,714	0,306	17	98
PERMANENCIA	4,279	3,000	1,689	0	37
AGRESIVIDAD	0,013	0,030	0,265	-19,703	8,025

Para manejar estos valores atípicos, se aplicó el criterio de Chauvenet, un método estadístico que permite evaluar si un dato específico se aleja significativamente de la media y, por lo tanto, tiene una baja probabilidad de pertenecer a la muestra analizada. Este criterio establece un umbral basado en la distribución normal y el tamaño de la muestra, eliminando aquellos datos cuyo valor absoluto de la desviación estándar supere el límite aceptable (Dastjerdy et al., 2023). La eliminación de estos valores extremos permitió minimizar posibles sesgos y maximizar la confiabilidad de los resultados, asegurando conclusiones más precisas y alineadas con los objetivos de la investigación. Esta metodología permitió estandarizar y estructurar la información de manera que se facilite el análisis de la relación entre las características de los gerentes y las variables de desempeño y comportamiento fiscal de las empresas manufactureras en el período 2016-2022.

4. Resultados

Se expone los principales resultados obtenidos en el análisis de la relación entre las características de los gerentes y la agresividad fiscal en las empresas manufactureras de Ecuador durante el período 2016-2022. A través de tablas y figuras, se describe la composición demográfica y académica de los gerentes, así como las diferencias observadas en el comportamiento fiscal según estas variables. Los resultados permiten identificar patrones relevantes que destacan, entre otros hallazgos, una mayor tendencia hacia estrategias fiscales agresivas en las empresas lideradas por mujeres, independientemente de su nacionalidad, edad o nivel de formación académica.

Tabla 4.

Distribución del género del gerente

Genero	No Observaciones	%
Femenino	1973	23%
Masculino	6518	77%
Total	8491	100%

La Tabla 4 presenta la distribución de los gerentes de empresas manufactureras en Ecuador entre 2016 y 2022, desagregada por género. Se observa que el 77% de las empresas están gerenciadas por hombres, mientras que el 23% son mujeres, lo que evidencia una mayor representación masculina en estos cargos directivos.

Tabla 5.

Género de la gerencia, nivel de formación académica y nacionalidad

	Femenino		Masculino	
	No Observaciones	%	No Observaciones	%
Formación Académica				
Bachiller	952	48%	3547	54%
Tercer Nivel	780	40%	2149	33%
Cuarto Nivel	241	12%	822	13%
Total	1973	100%	6518	100%
Nacionalidad				

Ecuador	1831	93%	5713	88%
Extranjero	142	7%	805	12%
Total	1973	100%	6518	100%

La tabla presenta la distribución de los gerentes de empresas manufactureras en Ecuador entre 2016 y 2022, diferenciada por género, nivel de formación académica y nacionalidad. Se observa que la mayoría de los gerentes tienen formación de Bachiller, con un 48% en mujeres y un 54% en hombres. Además, el porcentaje de gerentes con educación de Tercer y Cuarto Nivel es ligeramente mayor en mujeres 52% que en hombres 46%. En cuanto a la nacionalidad, se evidencia que la mayoría de los gerentes son ecuatorianos, como en el caso de las mujeres 93% y en el caso de los hombres 88%.

Tabla 6.

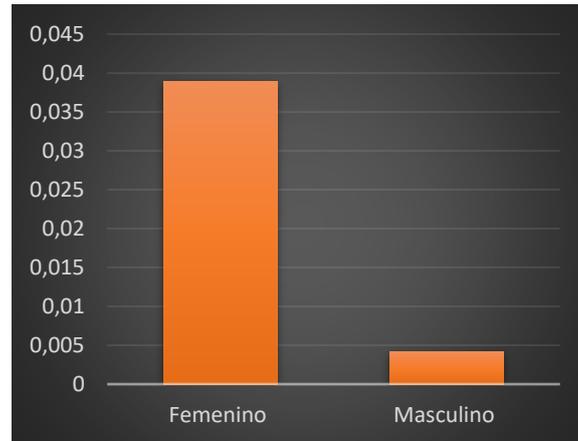
Promedio de la edad y permanencia en el cargo de los gerentes según su género

	Femenino	Masculino
Permanencia en el cargo		
Promedio de la permanencia en el cargo	4	5
Edad del gerente		
Promedio de la edad del gerente	45	50

La tabla presenta el promedio de años que los gerentes de empresas manufactureras en Ecuador permanecen en su cargo, así como su edad promedio, diferenciados por género. Se observa que los gerentes masculinos tienen una permanencia promedio de cinco años en el cargo, mientras que en el caso de las gerentes femeninas es de cuatro años. Asimismo, la edad promedio de los gerentes hombres es de 50 años, mientras que la de las mujeres es de 45 años, lo que sugiere una diferencia en la experiencia y trayectoria dentro de estos puestos directivos.

Figura 1.

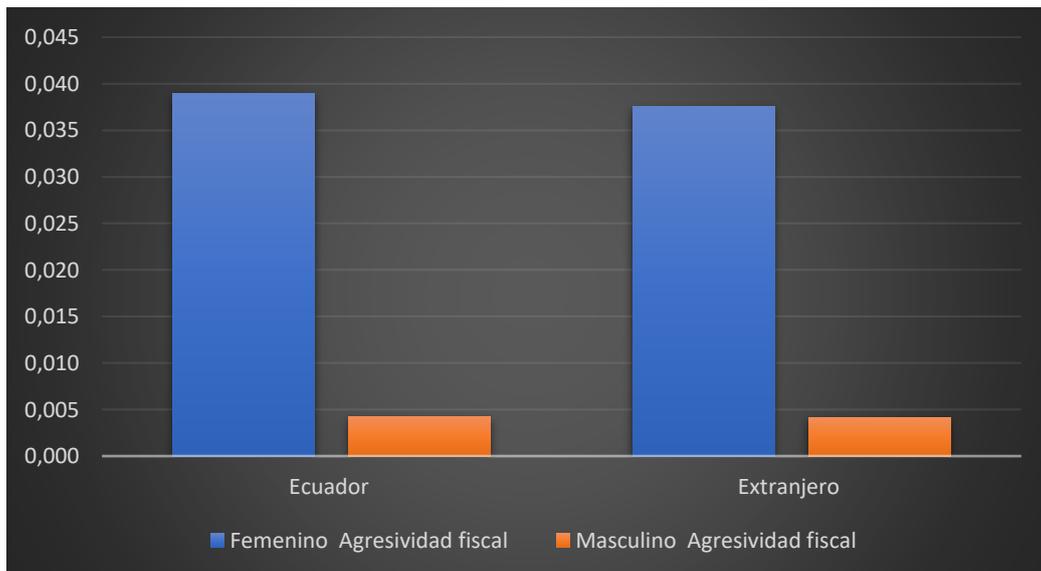
Relación del género del gerente con la Agresividad Fiscal



La Figura 1 ilustra la relación entre el género del gerente y el nivel de agresividad fiscal en las empresas objeto de estudio. Los hallazgos evidencian que las organizaciones lideradas por mujeres presentan un nivel promedio de agresividad fiscal cercano a 0,04, superando notablemente al promedio de aproximadamente 0,004 registrado en aquellas bajo la dirección de hombres. Esta diferencia sugiere que, durante el periodo analizado, las empresas con gerencia femenina tienden a adoptar estrategias fiscales significativamente más agresivas en comparación con sus contrapartes lideradas por hombres.

Figura 2.

Nacionalidad con la Agresividad Fiscal



Los resultados muestran en la Figura 2 que las gerentes mujeres, tanto ecuatorianas como extranjeras, presentan un nivel significativamente más alto de agresividad fiscal en comparación con sus pares masculinos. En ambos casos, la diferencia es notable, siendo los valores de agresividad fiscal de las mujeres considerablemente superiores a los de los hombres.

Además, al comparar por nacionalidad, se observa que no hay una diferencia sustancial en los niveles de agresividad fiscal entre gerentes ecuatorianos y extranjeros del mismo género. Es decir, la variable nacionalidad no parece influir significativamente en el nivel de agresividad fiscal. Sin embargo, el género sí representa una variable relevante, siendo el femenino el más asociado con prácticas más agresivas en términos fiscales.

Figura 3.

Permanencia en el cargo y agresividad fiscal



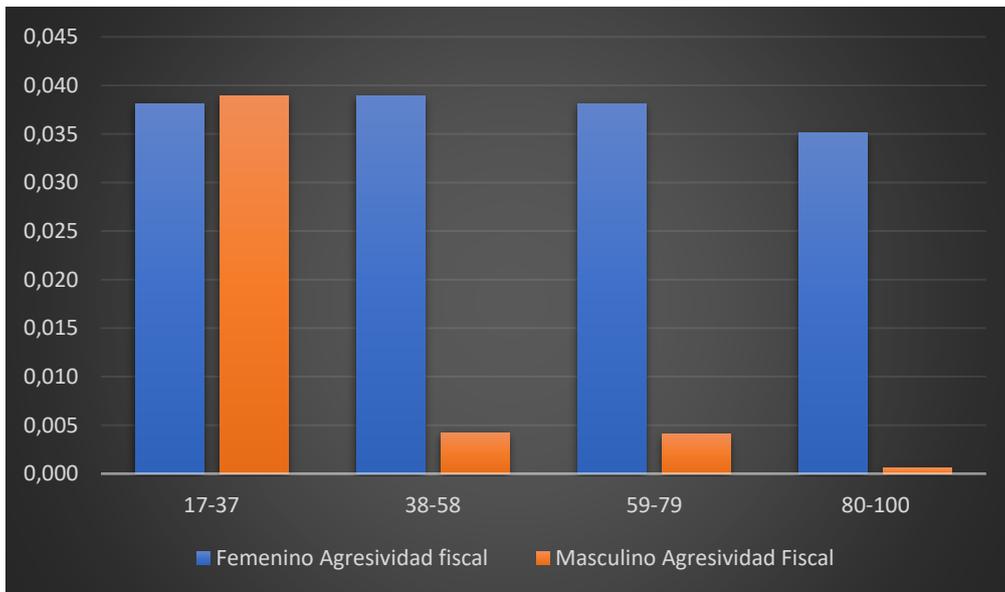
La Figura 3 analiza cómo la permanencia en el cargo de los gerentes se relaciona con la agresividad fiscal, diferenciando entre hombres y mujeres. En el rango de 0 a 10 años, las gerentes mujeres presentan un mayor nivel de agresividad fiscal, aproximadamente 0,045 mientras que los hombres en ese mismo rango muestran una agresividad significativamente menor cercana a 0,01. Este resultado sugiere que, en etapas tempranas de su gestión, las mujeres pueden adoptar estrategias fiscales más agresivas.

Sin embargo, en los rangos de mayor antigüedad, esta tendencia se invierte. Para los gerentes con 11 a 20 años en el cargo, se observa una disminución en la agresividad fiscal

en ambos géneros, siendo más pronunciada en mujeres, con valores negativos cercanos a -0,06. Finalmente, en el grupo con 21 a 30 años de permanencia, los hombres muestran una mayor agresividad fiscal lo que indica una conducta fiscal más conservadora.

Figura 4.

Edad con la Agresividad Fiscal



La Figura 4 representa la relación entre los rangos etarios de los gerentes y su nivel de agresividad fiscal, diferenciando por género. Se han considerado cuatro grupos de edad para este análisis. Los resultados evidencian una tendencia consistente: las mujeres presentan niveles superiores de agresividad fiscal en todos los rangos etarios, en contraste con sus pares masculinos, quienes exhiben un nivel considerablemente inferior, especialmente a partir del segundo grupo etario (38–58 años) en adelante.

En el grupo más joven (17–37 años), tanto mujeres como hombres muestran niveles similares de agresividad fiscal, lo cual sugiere que, en las etapas iniciales de la vida profesional, las diferencias de comportamiento fiscal entre géneros son menos pronunciadas. No obstante, a partir del grupo de 38–58 años, se observa una marcada reducción en la agresividad fiscal de los hombres, mientras que en las mujeres esta tendencia se mantiene elevada hasta los 79 años.

En el grupo etario más avanzado (80–100 años), aunque la agresividad fiscal femenina muestra una leve disminución, continúa siendo significativamente superior a la de los hombres, cuyo nivel se aproxima a cero.

Figura 5.

Formación Académica con la Agresividad Fiscal



En términos generales, se aprecia un comportamiento oscilante de la agresividad fiscal a lo largo del tiempo, con patrones de evolución similares entre los distintos niveles educativos. En 2020 se destaca un incremento notable en los tres grupos, con valores cercanos al 0,09, lo cual sugiere un aumento significativo en la agresividad fiscal. Este pico podría estar relacionado con estrategias empresariales adoptadas en respuesta al entorno de incertidumbre económica generado por la pandemia del COVID-19.

En contraste, los años 2018, 2019 y 2021 reflejan una reducción en la agresividad fiscal, siendo 2021 el año más crítico, especialmente para las empresas lideradas por gerentes con nivel de instrucción de bachillerato, que alcanzan una variación negativa cercana a -0,05. Esto podría interpretarse como una mayor cautela fiscal o un menor margen para prácticas agresivas en contextos económicos adversos.

Finalmente, en 2022 se observa una recuperación parcial, con valores positivos en los tres niveles educativos, en torno al 0,03, lo que podría indicar una reactivación progresiva de las estrategias fiscales más agresivas en un contexto de estabilización postpandemia.

5. Discusión

En primer lugar, los resultados sugieren que el género del gerente es un factor determinante en la adopción de estrategias fiscales agresivas. Las empresas lideradas por mujeres presentan, en promedio, mayores niveles de agresividad fiscal que aquellas dirigidas por hombres. Este resultado, si bien contrasta con la visión tradicional de que las mujeres son más conservadoras frente a situaciones de incertidumbre Elouaer et al., (2022), se alinea con los hallazgos de(Liu et al., 2022b), quienes evidencian una actitud más enérgica de las directoras financieras hacia estrategias de planificación tributaria avanzada. Asimismo, Rahmayanti et al., (2022a) plantea que algunas ejecutivas podrían recurrir a estas estrategias como medio para demostrar eficacia en entornos corporativos dominados históricamente por hombres.

Este fenómeno podría explicarse desde una perspectiva sociológica y organizacional, tal como sostiene Quttainah, (2015), los marcos cognitivos y la experiencia del equipo directivo inciden directamente en la formulación de estrategias. Por ende, el contexto institucional, la presión por alcanzar resultados y la necesidad de legitimación podrían ser factores que inducen a conductas fiscales más audaces en mujeres líderes, particularmente en sus primeros años de gestión, como lo demuestra la Figura 3 del presente estudio.

Otro hallazgo significativo se relaciona con la edad y permanencia en el cargo. Los datos indican que, en general, los gerentes más jóvenes y aquellos con menor tiempo en el cargo adoptan posturas fiscales más agresivas. Esta observación concuerda con la literatura existente Jiang & Kim, (2024), que postula que la juventud gerencial suele estar asociada con mayor disposición al riesgo, mientras que la permanencia prolongada se relaciona con comportamientos más conservadores. Lo anterior también puede vincularse con el aumento de la responsabilidad institucional y el escrutinio a largo plazo que enfrentan los directivos veteranos, lo que los lleva a preferir decisiones más prudentes en el ámbito fiscal.

Respecto a la formación académica, los resultados indican que los gerentes con mayor nivel educativo, especialmente con títulos de cuarto nivel, presentan mayores niveles de agresividad fiscal. Este hallazgo resulta coherente con lo propuesto por Jbir et al., (2021), quienes señalan que una formación especializada en áreas como contabilidad, finanzas o

derecho tributario incrementa la capacidad para identificar y aplicar estrategias fiscales complejas. Sin embargo, esta correlación no debe interpretarse como una causalidad lineal, pues otros factores contextuales como la presión del entorno económico o el apetito de riesgo institucional, también inciden en este tipo de decisiones.

Asimismo, se verificó que la nacionalidad del gerente no tiene un efecto significativo sobre la agresividad fiscal. Este resultado difiere parcialmente de las observaciones de Lanis et al., (2019), quienes argumentan que los contextos culturales y los sistemas fiscales de origen pueden influir en las percepciones sobre la planificación tributaria. La aparente neutralidad de esta variable en el contexto ecuatoriano podría explicarse por la homogeneidad normativa del entorno regulatorio nacional o por la predominancia de gerentes de nacionalidad ecuatoriana en la muestra analizada.

6. Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la agresividad fiscal y las características gerenciales en las empresas del sector manufacturero del Ecuador durante el período 2016–2022. A partir de una muestra representativa de empresas y la construcción de variables clave sobre el perfil de los gerentes, se logró identificar patrones relevantes que contribuyen al entendimiento del comportamiento tributario en el contexto empresarial ecuatoriano.

En primer lugar, se concluye que el género del gerente influye de manera significativa en el nivel de agresividad fiscal adoptado por las empresas. Contrario a la percepción tradicional de mayor aversión al riesgo en mujeres, los resultados muestran que las empresas lideradas por gerentes femeninas presentan niveles más altos de agresividad fiscal, especialmente en los primeros años de gestión. Este hallazgo sugiere que las presiones estructurales y la necesidad de validación profesional pueden inducir a decisiones fiscales más audaces en mujeres que ocupan cargos directivos.

En segundo lugar, la edad y la permanencia en el cargo muestran una relación inversa con la agresividad fiscal. Los gerentes más jóvenes y con menor experiencia tienden a adoptar estrategias más agresivas, mientras que aquellos con mayor trayectoria muestran un comportamiento más conservador. Esto confirma lo planteado por la literatura en cuanto a la maduración gerencial como un factor atenuante del riesgo tributario.

Asimismo, la formación académica se identifica como un determinante clave. Los gerentes con títulos de cuarto nivel presentan mayor propensión a implementar estrategias fiscales sofisticadas, lo que evidencia que el conocimiento técnico puede facilitar la identificación de oportunidades dentro del marco legal para reducir la carga impositiva. Este resultado enfatiza la necesidad de considerar la formación profesional del equipo directivo en los estudios de comportamiento fiscal empresarial.

En contraste, la nacionalidad del gerente no arrojó diferencias estadísticamente significativas en los niveles de agresividad fiscal. Este hallazgo sugiere que, dentro del entorno normativo ecuatoriano, las decisiones fiscales están más influenciadas por factores internos a la organización y por las características individuales de los directivos que por su origen cultural.

Por otro lado, los patrones temporales observados entre 2016 y 2022 muestran fluctuaciones en la agresividad fiscal, con picos en los años 2019 y 2020. Este comportamiento podría estar vinculado a factores macroeconómicos y políticos, incluyendo las reformas tributarias y el impacto de la pandemia por COVID-19, que alteraron significativamente el entorno empresarial. La caída observada en 2021 puede reflejar un ajuste estratégico de las empresas ante un mayor escrutinio fiscal o una reevaluación de riesgos, y el posterior repunte en 2022 podría denotar una reactivación económica con estrategias más agresivas para recuperar rentabilidad.

7. Referencias

Abeles, M., Cimoli, M., & Lavarello, P. (Eds.). (2017). *Manufactura y cambio estructural: Aportes para pensar la política industrial en la Argentina*. Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).

Bauweraerts, J., Cirillo, A., & Sciascia, S. (2024a). Socioemotional Wealth and Tax Aggressiveness in Private Family Firms: The Role of the CEO's Characteristics. *Family Business Review*, 08944865231223562. <https://doi.org/10.1177/08944865231223562>

- Bauweraerts, J., Cirillo, A., & Sciascia, S. (2024b). Socioemotional Wealth and Tax Aggressiveness in Private Family Firms: The Role of the CEO's Characteristics. *Family Business Review*, 37(3), 370-395. <https://doi.org/10.1177/08944865231223562>
- Chen, X. (2018). Corporate Social Responsibility Disclosure, Political Connection and Tax Aggressiveness: Evidence from China's Capital Markets. *Open Journal of Business and Management*, 06(01), 151-164. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2018.61010>
- Dastjerdy, B., Saeidi, A., & Heidarzadeh, S. (2023). Review of Applicable Outlier Detection Methods to Treat Geomechanical Data. *Geotechnics*, 3(2), 375-396. <https://doi.org/10.3390/geotechnics3020022>
- Dyrengh, S. (2009). *The Effects of Executives on Corporate Tax Avoidance*.
- Elouaer, N., Waheed, R., Sarwar, S., & Aziz, G. (2022). Does Gender Diversity and Experience Moderate the Impact of Tax Aggressiveness on Corporate Social Responsibility: A Study of UAE Listed Companies. *Sustainability*, 14(21), 14348. <https://doi.org/10.3390/su142114348>
- Espinosa Taipe, D. L., & Hoyos Navas, K. E. (2019). Desafíos fiscales originados por la globalización de la economía y los esquemas de planificación fiscal agresiva: ¿Ha podido Ecuador afrontarlos? *USFQ Law Review*, 6(1), 57-76. <https://doi.org/10.18272/lr.v6i1.1402>
- Gallegos Vargas, M. E., Salazar Cedeño, R. U., & Tenesaca Morales, C. A. (2022). Influencia de la personalidad del CEO en el siglo XXI. *AlfaPublicaciones*, 4(2), 103-120. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i2.203>
- García-Meca, E., Ramón-Llorens, M.-C., & Martínez-Ferrero, J. (2021). Are narcissistic CEOs more tax aggressive? The moderating role of internal audit committees.

Journal of Business Research, 129, 223-235.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.043>

Hanlon, M., & Heitzman, S. (2010). A review of tax research. *Journal of Accounting and Economics*, 50(2-3), 127-178. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.09.002>

Economics, 50(2-3), 127-178. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.09.002>

Jbir, S., Neifar, S., & Makni Fourati, Y. (2021). CEO compensation, CEO attributes and tax aggressiveness: Evidence from French firms listed on the CAC 40. *Journal of Financial Crime*, 28(4), 1141-1160. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2020-0202>

Financial Crime, 28(4), 1141-1160. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2020-0202>

Jiang, H., & Kim, E. (2024). Which Top Management Team Characteristics Drive a Firm's Tax Aggressiveness? *Emerging Markets Finance and Trade*, 60(11), 2428-2446. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2024.2324200>

2428-2446. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2024.2324200>

Lanis, R., Richardson, G., Liu, C., & McClure, R. (2019). The Impact of Corporate Tax Avoidance on Board of Directors and CEO Reputation. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 463-498. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3949-4>

Ethics, 160(2), 463-498. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3949-4>

Liu, X., Li, M., Tong, J. Y., & Zhang, F. (2022a). CFO gender and tax aggressiveness: Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 71, 101679. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2021.101679>

Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 71, 101679. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2021.101679>

<https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2021.101679>

Liu, X., Li, M., Tong, J. Y., & Zhang, F. (2022b). CFO gender and tax aggressiveness: Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 71, 101679. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2021.101679>

Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 71, 101679. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2021.101679>

<https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2021.101679>

Quttainah, M. A. (2015). *Upper Echelon Theory: Role of Community and Strategy*. 3.

Rachmawati Meita Oktaviani, K. W. (2021). Effect of CEO Characteristics Toward Tax Aggressiveness: Overview of Indonesia Family Firms. *Jurnal Ekonomi*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.24912/je.v26i2.745>

Aggressiveness: Overview of Indonesia Family Firms. *Jurnal Ekonomi*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.24912/je.v26i2.745>

179. <https://doi.org/10.24912/je.v26i2.745>

Rahmayanti, E., A. N., Maryasih, L., & Achyar, D. H. (2022a). No Woman, No Tax Avoidance? A Study on CEO Gender in Indonesia. *2022 International*

Avoidance? A Study on CEO Gender in Indonesia. *2022 International*

- Conference on Sustainable Islamic Business and Finance (SIBF)*, 25-29.
<https://doi.org/10.1109/SIBF56821.2022.9939674>
- Rahmayanti, E., A. N., Maryasih, L., & Achyar, D. H. (2022b). No Woman, No Tax Avoidance? A Study on CEO Gender in Indonesia. *2022 International Conference on Sustainable Islamic Business and Finance (SIBF)*, 25-29.
<https://doi.org/10.1109/SIBF56821.2022.9939674>
- Somoza, A. (s. f.). *Tax avoidance and subsidiaries in tax havens. A study of big corporations in the European Union (2010-2014)*.
- Wang, Z., Yang, Y., & Zhang, J. (2024). Are female directors more inclined to avoid risks? *International Review of Financial Analysis*, 92, 103112.
<https://doi.org/10.1016/j.irfa.2024.103112>
- Wen, W., Cui, H., & Ke, Y. (2020). Directors with foreign experience and corporate tax avoidance. *Journal of Corporate Finance*, 62, 101624.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101624>
- Zirgulis, A., Huettinger, M., & Misiunas, D. (2022). No woman, no aggressive tax planning? A study on CEO gender and effective tax rates in the Lithuanian retail sector. *Review of Behavioral Finance*, 14(3), 394-409.
<https://doi.org/10.1108/RBF-09-2020-0232>

8. Anexos

Anexo 1. Elaboración de base de datos

AÑO	EXPEDIENTE	NOMBRE	GENERO	EDAD	NIVEL DE FORMACION	PAÍS DE ORIGEN	PERMANENCIA	ROA	AGRESIVIDAD FISCAL
2016	2	ACERIA DEL ECUADOR CA ADELCA.	MASCULINO	66	Segundo nivel	ECUADOR	0	0,03235229	-0,0606817
2016	40	AGUA Y GAS DE SILLUNCHI SA	MASCULINO	51	TERCER NIVEL	ECUADOR	0	0,01691841	-0,02309599
2016	63	CONFITECA C.A.	MASCULINO	55	Segundo nivel	ECUADOR	3	0,03087852	-0,08738065
2016	69	ATU ARTICULOS DE ACERO SA	MASCULINO	51	Segundo nivel	ECUADOR	3	0,00224899	-0,23839429
2016	79	ASTRA C.A.	MASCULINO	64	Segundo nivel	ECUADOR	14	0,13363737	0,22
2016	113	CAMAL FRIGORIFICO LOJA SA CAFRILOSA	MASCULINO	56	Segundo nivel	ECUADOR	28	0,02960164	-0,17890383
2016	131	CASA INDUSTRIAL FARMACEUTICA SA CIFSA	MASCULINO	42	Segundo nivel	ECUADOR	3	0,02553855	0,22
2016	138	LINDE ECUADOR S.A.	MASCULINO	44	CUARTO NIVEL	ECUADOR	0	0,02384366	0,22
2016	171	CERAMICA ANDINA CA	MASCULINO	47	TERCER NIVEL	ECUADOR	4	-0,00347376	0,22
2016	181	EMBOTELLADORA INDUSTRIAL LICORERA MANABI C	MASCULINO	66	Segundo nivel	ECUADOR	19	0,07262781	-0,03752504
2016	189	COINTEC S.A. INGENIEROS CONTRATISTAS	MASCULINO	66	Segundo nivel	ECUADOR	18	0,01903156	-0,00298732
2016	216	C.A. ECUATORIANA DE CERAMICA	MASCULINO	54	Segundo nivel	ECUADOR	6	0,00486092	-0,36547563
2016	222	PILEX SA	MASCULINO	63	Segundo nivel	ECUADOR	8	0,01008572	3,3797E-07
2016	304	AROMCOLOR S.A.	MASCULINO	40	Segundo nivel	ECUADOR	3	0,07244834	-0,01614335
2016	307	PINTURAS CONDOR SA	MASCULINO	Extranjero	TERCER NIVEL	CHILE	0	0,00556665	-0,20993981
2016	354	CUENCA BOTTLING CO, CA	MASCULINO	68	Segundo nivel	ECUADOR	2	0,00252379	0,22
2016	356	CURTIEMBRE RENACIENTE S.A.	MASCULINO	58	Segundo nivel	ECUADOR	12	0,0319632	0,22
2016	360	DELLEX INDUSTRIAL SA	MASCULINO	45	Segundo nivel	ECUADOR	0	0,01756844	0,03591664
2016	369	EDAD ECUATORIANA DE ALIMENTOS Y FRIGORIFIC	MASCULINO	63	Segundo nivel	ECUADOR	0	0,03920415	0,22
2016	389	MOLINO SUPERIOR MOSUSA SA	MASCULINO	53	TERCER NIVEL	ECUADOR	0	0,00338258	0,22

Anexo 2. Fichas literarias

Revista Científica/ Congreso	Riqueza socioemocional e impuestos
Título del Paper	Agresividad en las empresas familiares privadas: El papel de las características del CEO
Autores	Alessandro Cirillo Salvatore Sciascia Jonathan Bauweraerts
Año	2024
DOI o URL	
Objetivo	El objetivo del artículo es analizar el efecto de la riqueza socioemocional (SEW) restringida y extendida sobre la agresividad fiscal en empresas familiares privadas. El estudio busca desentrañar cómo las características de los directores ejecutivos (CEO) influyen en la conversión de las prioridades de los propietarios familiares en estrategias fiscales, así como comprender la heterogeneidad en las decisiones fiscales dentro de estas empresas. Además, el artículo contribuye a la literatura al reconocer la multidimensionalidad de la SEW y sus implicaciones en las decisiones estratégicas de las