



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TÍTULO:**

“Propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 en el sector cacaotero de la  
provincia del Guayas”

**AUTOR(A):**

Aucancela Guamán Edison Ernesto  
Zamora Choez Karla Juliana

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TUTOR(A):**

Ing. Anchundia Córdova, Walter Agustín, M.Sc.

Guayaquil, Ecuador

12 de septiembre del 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

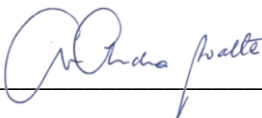
**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: Edison Ernesto Aucancela Guamán y Karla Juliana Zamora Choez como requerimiento parcial para la obtención del Título de: **Licenciado en Contabilidad y Auditoría.**

**TUTOR**

f.  \_\_\_\_\_

C.P.A. Anchundia Córdova Walter Agustin, MSc

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

Ing. Said Diez Farhat, PhD

Guayaquil, 12 de septiembre del 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, Edison Ernesto Aucancela Guamán y Karla Juliana Zamora Choez

**DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación “Propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 en el sector cacaoero de la provincia del Guayas” previo a la obtención del Título de: **Licenciatura en Contabilidad y Auditoría**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente, este trabajo es de mi total autoría.

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

**AUTORES**

f. \_\_\_\_\_

Edison Ernesto Aucancela Guamán

f. \_\_\_\_\_

Karla Juliana Zamora Choez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

### **AUTORIZACIÓN**

Nosotros, Edison Ernesto Aucancela Guamán y Karla Juliana Zamora Choez,

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “Propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 en el sector cacaotero de la provincia del Guayas”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

#### **AUTORES**

f. \_\_\_\_\_

Edison Ernesto Aucancela Guamán

f. \_\_\_\_\_

Karla Juliana Zamora Choez

## REPORTE URKUND

<https://secure.orkund.com/old/view/136792483450261991207#q1bKLVayio7VUSrOTM/LTMtMTsxLTIWvMqgFAA=>

The screenshot displays the URKUND web interface. On the left, a sidebar shows document details: 'Documento' is 'Zamora KarlaAucancela Edison tesis100%.docx (D143411479)', 'Presentado' is '2022-08-30 16:06 (-05:00)', 'Presentado por' is 'karla.zamora01@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido' is 'walter.anchundia.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje' is 'Tesis 100% [Mostrar el mensaje completo](#)'. Below this, a green box indicates '0% de estas 41 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.' The main area on the right is titled 'Lista de fuentes' and contains a table with columns 'Categoría' and 'Enlace/nombre de archivo'. The table lists several sources, including 'ESCUELA POLITÉCNICA DEL LITORAL / D55020602', 'Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D141044997', 'Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D76157609', 'Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D55064698', 'https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-201...', and 'http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6646/1/Tesis%20Esperanza%20Yuqui%20%20C...'. The interface also includes a search bar, navigation icons, and a footer with '0 Advertencias', 'Reiniciar', and 'Compartir' buttons.

**TUTOR (A)**

(C.P.A. Anchundia Córdova Walter Agustín,

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida.

A mi madre y mi hijo quienes son el motor que impulsan mis sueños.

A mi pa Wilson Tejena quien con su apoyo también hizo posible este reto.

A mi familia, de manera especial a mis padrinos Mercy Yépez y Carlos Troya por su constante voz de aliento y consejos que me brindan, hago presente mi gran afecto hacia ustedes.

En el camino encuentras personas maravillosas y con su apoyo alcanzas de mejor manera tus objetivos, por esa razón también agradezco a mi esposo Edison Cedeño, por su amor y paciencia en esta etapa de mi carrera.

A mis amigos: Ericka, Angie, Lenny, Israel, Nathaly, Tania y Kevin a quienes conocí en la universidad, llevo en mi memoria y en el corazón cada momento que disfrutamos juntos.

A mi tutor, C.P.A. Walter Anchundia por su dedicación y compromiso para el desarrollo del presente trabajo de titulación

*Karla Juliana Zamora Choez*

## **DEDICATORIA**

Dedico este gran logro a una de las personas más importantes de mi vida, mi madre.

Su sacrificio y valentía no conocen límites y es quien me inspira cada día a ser alguien mejor, expreso mi eterna gratitud hacia ella por el apoyo incondicional que me ha brindado en todo momento, en especial en esta etapa que sin duda alguna es

una de las más importantes. Mis triunfos siempre serán suyos y esta vez

¡Lo logramos mamá!

*Karla Juliana Zamora Choez*

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme permitido estudiar la carrera que tanto anhelé, a pesar de dificultades él siempre me dio otra oportunidad de poder culminar mis estudios, la vida entera no bastará para ser agradecido contigo, por todo lo que has hecho por mí.

A mi abuelita Mercedes que fue una madre para mí, ya que desde los inicios de mi vida me ayudó en muchos aspectos que hasta el día de hoy los tengo tatuados en mi memoria.

A mis familiares porque de alguna u otra manera aportaron ese granito de arena en todos estos años y supieron inculcarme valores que el día de hoy me sirven para ser una mejor persona y un mejor profesional.

A mi enamorada Jenny quien me ha ayudado y ha compartido momentos buenos y malos durante todos estos años de relación, gracias por tu atención estoy muy agradecido contigo mi medialuna.

A mis amigos: Cristian, Víctor, Joselyn que son mi compañía en todos estos años, gracias por su valiosa amistad durante todos estos años.

Kerly, Misheell y todos mis compañeros que me han ayudado a formarme y compartir momentos juntos, son momentos de esta etapa que siempre recordaré con alegría.

A nuestro tutor de tesis Walter Anchundia, por ser el mentor en nuestro trabajo de titulación y estar presente en cada una de las etapas de nuestro trabajo.

*Edison Ernesto Aucancela Guamán*



## **DEDICATORIA**

Dedico esto a mi madre, ya que es una de las personas más importantes en mi vida, mi pilar fundamental, por quien me esfuerzo cada día para poder salir adelante. Siempre me ayudó desde el inicio hasta el fin, estuvo cuando más la necesité, me motivó a esforzarme durante toda la etapa en la universidad y en mi vida. Este logro es para ti mi madre querida. Y para ti papá que me hubiese gustado que celebres junto a mí este logro alcanzado, Donde quiera que te encuentres, te dedico esto.

*Edison Ernesto Aucancela Guamán*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

Ing. Said Diez Farhat, PhD

**DIRECTOR (e) DE CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

CPA. Salazar Torres Patricia María

**COORDINADOR DEL ÁREA**

f. \_\_\_\_\_

CPA. Barberán Zambrano Nancy Johanna

**OPONENTE**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**CALIFICACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

CPA. Anchundia Córdova, Walter Agustín, Msc.

**TUTOR**

## Índice General

<b>Introducción .....</b>	<b>2</b>
<b>Antecedentes.....</b>	<b>3</b>
<b>Problemática .....</b>	<b>6</b>
<b>Pregunta de investigación .....</b>	<b>7</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>7</b>
<b>Objetivos de la investigación .....</b>	<b>8</b>
<i>Objetivo general.....</i>	<i>8</i>
<i>Objetivos específicos.....</i>	<i>8</i>
<i>Preguntas de investigación .....</i>	<i>8</i>
<b>Limitación .....</b>	<b>9</b>
<b>Delimitación .....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo I: Fundamentación Teórica.....</b>	<b>10</b>
<b>Marco teórico .....</b>	<b>10</b>
<i>Antecedentes históricos de la jubilación y los beneficios sociales.....</i>	<i>10</i>
<i>Teoría de la responsabilidad social corporativa.....</i>	<i>11</i>
<i>Teoría de los stakeholders o grupos de interés.....</i>	<i>12</i>
<i>La seguridad social en el Ecuador.....</i>	<i>13</i>
<i>NIC 19: Beneficios Sociales.....</i>	<i>16</i>
<b>Marco Conceptual .....</b>	<b>18</b>
<i>Stakeholders (grupos de interés).....</i>	<i>21</i>
<i>Tipos de stakeholder o (grupos de interés).....</i>	<i>22</i>
<i>Responsabilidad social corporativa .....</i>	<i>23</i>
<b>Marco Referencial .....</b>	<b>25</b>
<i>Estudios previos.....</i>	<i>25</i>
<b>Marco Normativo .....</b>	<b>28</b>
<i>Normas internacionales de contabilidad.....</i>	<i>28</i>
<b>Capítulo 2: Metodología de la Investigación .....</b>	<b>30</b>

<b>Diseños de investigación .....</b>	<b>30</b>
<b>Tipo de investigación .....</b>	<b>31</b>
<b>Fuentes de información .....</b>	<b>32</b>
<i>Fuentes primarias.....</i>	<i>32</i>
<i>Fuentes secundarias.....</i>	<i>32</i>
<b>Enfoque.....</b>	<b>32</b>
<b>Población y muestra .....</b>	<b>34</b>
<i>Población. ....</i>	<i>34</i>
<i>Muestra. ....</i>	<i>34</i>
<b>Técnica e Instrumentos de Recolección de Información.....</b>	<b>34</b>
<b>Análisis de Datos.....</b>	<b>35</b>
<b>Capítulo III: Resultados y análisis de la investigación .....</b>	<b>36</b>
<i>Matriz de hallazgos para Gerentes del sector cacaotero .....</i>	<i>44</i>
<i>Matriz de hallazgos para Contadores del sector cacaotero.....</i>	<i>46</i>
<i>Matriz de hallazgos para Expertos de Beneficios Definidos.....</i>	<i>48</i>
<i>Discusión de resultados.....</i>	<i>51</i>
<b>Capítulo IV: Propuesta Metodológica.....</b>	<b>53</b>
<b>Objetivos de la propuesta.....</b>	<b>53</b>
<b>Alcance de la propuesta .....</b>	<b>53</b>
<b>Esquema general de la propuesta.....</b>	<b>54</b>
<b>Guía metodológica administrativa y financiera de identificación y control de beneficios definidos .....</b>	<b>55</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>82</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>84</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>85</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de empresas dedicadas al cultivo de cacao .....	3
Tabla 2 Tipos de stakeholders.....	22
Tabla 3 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Gerentes A .....	44
Tabla 4 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Gerentes B.....	45
Tabla 5 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Contadores A .....	46
Tabla 6 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Contadores B.....	47
Tabla 7 Matriz de Hallazgos para expertos A.....	48
Tabla 8 Matriz de Hallazgos para expertos B .....	49
Tabla 9 Matriz de Hallazgos para expertos C .....	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variación del valor del PIB .....	4
Figura 2 Variación del valor del PIB periodo 2018 al 2021 .....	5
Figura 3 Diferencias entre Investigaciones de Enfoque Cualitativos y Cuantitativos	33

## **Resumen**

En el presente trabajo de titulación se detalla por qué es importante la aplicación de la normativa contable 19, relacionada con beneficios a empleados en el sector cacaotero. Se mencionará con más detalles cuál es la situación actual del sector cacaotero y qué aspectos se debe considerar para la aplicación de la normativa. La importancia de evaluar dicho sector es debido a que el cacao es uno de los principales productos que exporta el Ecuador y en este campo este grano posiciona al Ecuador como el país más competitivo de América Latina. El presente trabajo logra identificar el estudio de la norma y como deben aplicar las empresas del sector cacaotero la NIC 19. El desarrollo de la propuesta permitirá a las personas que laboran en el área de contabilidad tener una guía para la correcta aplicación de la norma con el fin de que la presentación de sus estados financieros muestre la realidad económica y financiera de la empresa y así esta información sea confiable.

**Palabras Claves:** Agrícola, sector cacaotero, beneficios a empleados NIC 19



## **Introducción**

El presente trabajo de titulación se enfoca principalmente en el estudio de la aplicación de las normas Internacionales de Contabilidad, relacionadas con los beneficios a empleados y contabilización e información financiera (NIC 19), cuyo objetivo principal de dicha norma es la prescripción del tratamiento contable y la información que se revela respecto a beneficios sociales a empleados. La norma requiere que una entidad reconozca en donde se establece la aplicación de los Estándares Internacionales de Contabilidad, teniendo en cuenta la expansión mundial de la aplicación de las mismas, es así como Ecuador debe estar preparado para la aplicación integral de las Normas Internacionales de Contabilidad y determinar los posibles efectos que se presentaran al aplicarlas en las empresas.

Los beneficios de los empleados, sean a corto o largo plazo, constituyen el centro de las relaciones entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza, a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. Los sueldos y los beneficios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores, para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

Los sueldos y los beneficios de los empleados sean por ley o institucionales deben ser registrados en un documento único llamado nómina, el cual se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen la remuneración de cada trabajador. En el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina o rol de pago que muestre el valor bruto devengado, las deducciones (La retención en la fuente, el

aporte a la seguridad social del Ecuador, de la misma manera a cualquier otra deducción autorizada por el trabajador) y el pago neto, debidamente explicado.

Para la contabilización de estos se deben tener en cuenta varios conceptos, los cuales a lo largo del tema se realiza un repaso a lo más relevante de la normativa internacional aplicable a los beneficios para empleados (NIC 19), el tratamiento contable de los llamados eventos especiales y planes de beneficio por retiro son similares entre ellas en muchos aspectos de valoración y contabilización de las obligaciones, aunque no idénticas.

### **Antecedentes**

La mayor concentración de empresas se encuentra en Guayas, Pichincha y El Oro. En 2016 habían registradas 66 empresas, estas proveían empleo a 561 personas.

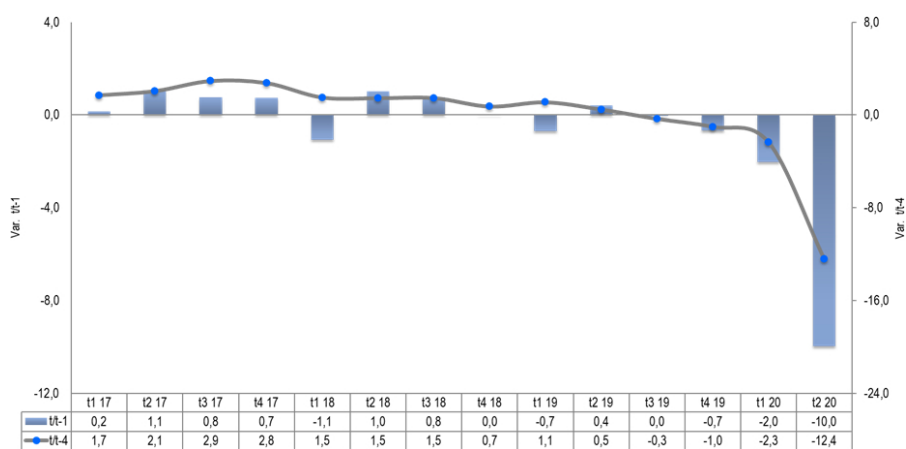
*Tabla 1 Número de empresas dedicadas al cultivo de cacao*

Actividad	Cultivo		Elaboración	
	2019	2016	2019	2016
Grande	4	2	2	4
Mediana	4	8	8	5
Micro	79	30	30	18
Pequeña	29	26	26	5

*Nota.* Tomado de “*Ficha Sectorial: Cacao Y Chocolate*”, (p.8), Corporación Financiera Nacional, (2021)

La suspensión de las actividades productivas en el país debido a la pandemia del covid-19 afectó negativamente a la economía ecuatoriana. Según datos de las Cuentas Nacionales publicados este día por el Banco Central del Ecuador (BCE) (2020), en el segundo trimestre de 2020 el Producto Interno Bruto (PIB) decreció en 12,4% con respecto a igual período de 2019, la mayor caída trimestral observada desde el 2000. El PIB totalizó USD 15.790 millones en términos constantes[1] y USD 23.550 millones en valores corrientes.

Figura 1 Variación del valor del PIB



Nota. Tomado de “Ficha Sectorial: Cacao Y Chocolate”, (p.13), Corporación Financiera Nacional, (2016)

En el contexto de la pandemia, la caída del Producto Interno Bruto se explica por: i) decrecimiento de 18,5% de la inversión (formación bruta de capital fijo); ii) disminución de 15,7% de las exportaciones de bienes y servicios; iii) reducción del gasto de consumo final de los hogares de 11,9%; y, iv) contracción de 10,5% en el gasto de consumo final del gobierno general. Además, las importaciones de bienes y servicios, que por su naturaleza disminuyen el PIB, fueron menores en 20,8% a las registradas en igual período de 2019.

En el segundo trimestre de 2020 las exportaciones de bienes y servicios disminuyeron 15,7% respecto al segundo trimestre de 2019. Cabe destacar que, pese al impacto del covid-19 en el contexto internacional, algunos productos ecuatorianos tuvieron un desempeño positivo en sus ventas externas anuales: camarón elaborado, 8,1%; banano, café y cacao, de 3,2%; otros productos alimenticios diversos, de 0,2%, entre otros.

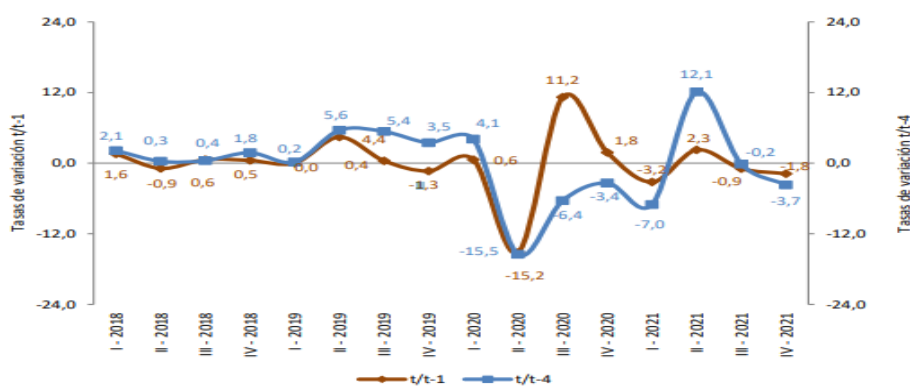
Pese a que este sector, en términos agregados, presentó un decrecimiento interanual de 1,2% en el segundo trimestre de 2020, hay productos que experimentaron un aumento, como el cultivo de banano y cacao, de 3,4%, y el de otros cultivos agrícolas, de 1,0%. Sin embargo, estos resultados no compensaron la caída de cultivo de flores, cría de animales y silvicultura.

La economía ecuatoriana creció 5,6% durante el tercer trimestre de 2021 en comparación con el mismo período de 2020. Este incremento fue impulsado por la variación positiva de los componentes del Producto Interno Bruto (PIB) como: Gasto de Consumo Final de los Hogares (11,0%); Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF) (7,8%); y, Gasto de Consumo Final del Gobierno General (3,3%). Cabe destacar que el consumo de los hogares alcanzó los niveles de 2019, anteriores a la pandemia del Covid-19.

El valor del PIB alcanzado en el tercer trimestre permitirá un crecimiento anual cercano al 4% en 2021, superando la proyección más reciente de 3,55% presentada por el Banco Central del Ecuador (2020).

Las Exportaciones de bienes y servicios presentaron una variación de -0,1%, que se explica por el decrecimiento de las ventas de: petróleo, banano café y cacao, otros productos alimenticios diversos, minerales metálicos y no metálicos, entre otras.

Figura 2 Variación del valor del PIB periodo 2018 al 2021



Nota. Tomado de “Ficha Sectorial: Cacao Y Chocolate”, (p.11), Corporación Financiera Nacional, (2021)

## **Problemática**

El sector cacaotero de la provincia del Guayas, es uno de los que mayor participación tiene en el mercado nacional e internacional, centra la mayor cantidad de micro y macro productores a nivel nacional con un 33,7% mismo que desde sus inicios ha generado empleo para varias familias. (Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, 2021)

Los productores y exportadores de cacao que cumplen con los objetivos y nuevos estándares sociales y de sostenibilidad ambiental que demandan las instituciones públicas y privadas, necesitan el compromiso institucional de regularizar la situación laboral de sus empleados.

La realidad de la producción de cacao es la de miles de familias, cuyo sustento básico es la venta. Familias establecidas en ambientes rurales que cuidan y protegen la biodiversidad se esfuerzan por hacerlo cada vez mejor y asumen costos de producción cada vez más altos.

El sector agrícola ecuatoriano centra la mayor parte de sus problemas en estructuras administrativas empíricas y artesanales que poseen para el funcionamiento de sus operaciones, las cuales minimizan el rendimiento de la producción, además del escaso o nulo conocimiento y aplicación de aspectos contables y financieros tales como las Normas Internacionales de Contabilidad NIC (2019) y las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF (2020), es la carencia de estructuras operativas lo cual impide tener una eficiente administración de los recursos. Los trabajadores tienen alrededor de 10 o más años en funciones y no se ha reconocido las provisiones por la jubilación, lo que va a resultar un gran impacto en los estados financieros siempre y cuando la empresa muestre esto con transparencia.

Algunas empresas no tienen responsabilidad social corporativa respecto a sus empleados, en su mayoría por desconocimiento de la NIC 19, los productores están obligados a subcontratar servicios de contabilidad con profesionales que desconocen el correcto tratamiento de la norma y que no cuentan con los conocimientos específicos de la rama, teniendo como consecuencia que los estados financieros no revelen información acorde a la realidad de la situación productiva.

Debido a la gran necesidad de información en las empresas cacaoteras del país para realizar préstamos bancarios o ante la venida de futuros inversionistas, es necesario adoptar integralmente la Norma Internacional de Contabilidad NIC 19 que trata sobre los beneficios a los empleados, abarca a todos los negocios donde exista falencia en la responsabilidad social y que es de mucha importancia para regirse de manera económica y financiera para el sector.

### **Pregunta de investigación**

¿De qué forma influye la aplicación de la NIC 19 en el tratamiento contable de los beneficios a los empleados del sector cacaotero de la provincia del Guayas?

### **Justificación**

En el aspecto empresarial, mediante la propuesta metodológica de la aplicación de la NIC 19 en las empresas del sector cacaotero de la provincia del Guayas, se pretende mejorar los beneficios a los empleados de tal manera que se adopte una cultura de responsabilidad social corporativa en el sector, donde se regularicen los procesos laborales internos con los empleados, así como también considere el pago oportuno de los haberes por desahucio, aporte patronal, jubilación, pago de horas extras y otros rubros relacionados a esta Norma.

En el ámbito social, se pretende adoptar una cultura de responsabilidad social que minimice los problemas legales que han contraído algunas empresas con sus exempleados y que disminuya el desempleo en este sector, de tal manera que algunas familias no se vean afectadas económicamente. Con esto, se pretende determinar el impacto que tiene la NIC 19 en los beneficios sociales de los trabajadores del sector cacaotero y qué otras alternativas podrían buscar las empresas en caso de que esta Norma Contable no sea favorable.

En el ámbito académico, este trabajo servirá como guía práctica para futuros estudiantes de la Carrera de Contaduría Pública y Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, así como también para docentes, y profesionales afines al área que pretendan realizar futuras investigaciones basadas en la NIC 19. De esta forma será un incentivo para que los próximos investigadores realicen estudios comparativos donde se demuestren los beneficios y desventajas de implementar una propuesta

metodológica de la NIC 19 en las empresas del sector cacaoero de la provincia del Guayas.

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Diseñar una propuesta metodológica para el tratamiento adecuado de los beneficios a los empleados por medio de la aplicación de la NIC 19 en el registro contable, para el cumplimiento de las obligaciones sociales del sector cacaoero de la provincia del Guayas

### **Objetivos específicos**

- Diagnosticar la situación actual del sector cacaoero de la provincia del Guayas desde una perspectiva financiera, contable y social.
- Aplicar NIC 19 en la determinación de los beneficios a los empleados a corto plazo.
- Diseñar una propuesta metodológica para la aplicación de la NIC 19 en las empresas del sector cacaoero de la provincia del Guayas

## **Preguntas de investigación**

El desarrollo de la presente investigación estará direccionado a encontrar respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la situación actual del sector cacaoero respecto a las perspectivas, financieras, contables y sociales de los empleados?
- ¿Qué aspectos se deben considerar para aplicar la NIC 19?
- ¿Qué elementos debe incluir la propuesta metodológica para la aplicación de la NIC 19 a las empresas del sector cacaoero de la provincia del Guayas?

**Limitación**

Existe escasa información acerca de los procedimientos de control interno de las empresas del sector cacaotero de la provincia del Guayas, sin embargo, para mitigar esta limitación se realizará un levantamiento de información por medio de entrevistas realizadas a gerentes del sector cacaotero, contadores de las mismas empresas y expertos en beneficios sociales.

**Delimitación**

La presente investigación diseñará una propuesta metodológica para las empresas del sector cacaotero de la provincia del Guayas. Siendo su delimitación:

**Ubicación:** Guayaquil – Domiciliadas en la vía a Daule.

**Tipo de empresa:** Pymes

**Sector:** Agricultura

**Principal actividad:** Producción

**Espacial:** El estudio se desarrollará en las empresas del sector cacaotero de la provincia del Guayas, mismas que se encuentran en la zona rural.



## **Capítulo I: Fundamentación Teórica**

### **Marco teórico**

#### **Antecedentes históricos de la jubilación y los beneficios sociales**

Para encontrar el origen de estos incentivos, debe volver al final de los siglos XIX y principios del XX. Luego, las empresas comenzaron a buscar formas de mejorar la productividad. Sus propuestas se basaron en estudios como Frederick Taylor, un ingeniero y economista que presentó una teoría basada en fábricas. Según sus enfoques, las ventajas aumentarían si se otorgaran incentivos económicos a los trabajadores de acuerdo con las unidades que producen. Estas teorías estaban evolucionando y varias posibilidades se evalúan actualmente para fomentar el trabajo, así como el recurso obvio para una satisfacción económica adicional.

Las teorías modernas enseñadas en las escuelas de negocios enfatizan el papel de la motivación como el mecanismo principal a fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores superiores. Las últimas tendencias hablan de responsabilidad social corporativa, enfatizando la importancia de ofrecer instalaciones para conciliar la vida familiar y el trabajo, entre otros beneficios. Por lo tanto, trabaja en dos frentes: ante la opinión pública y los propios trabajadores. Por un lado, los servicios de marketing y comunicación tratan de ofrecer una imagen de marca positiva y comprometida. Por otro lado, con respecto al equipo, busca garantizar su satisfacción y aumentar su rendimiento.

En cualquier actividad económica, existe un riesgo derivado sin hacer planes establecidos, evite este riesgo; asegúrese de renunciar a estas actividades económicas o, si es necesario, haga otras cosas con un carácter menos atrevido o peligroso. Por lo general, contienen una alta rentabilidad, habrá un freno de desarrollo económico y, con eso, cultura y técnica, por lo tanto, aparecen los llamados "empresarios dinámicos" (Schumpeter 1961: 65-94) que son parte del desarrollo económico. La alusión de estos riesgos para la organización implica contratos finales con las entidades de seguro que cubren el riesgo. Los materiales nos proporcionarán información relevante para evitar

riesgo y, por lo tanto, intervienen para reducir la posibilidad que ocurre el hecho dañino.

Gracias a la limitación del riesgo, busca reducir hasta cierto punto soportable, la amenaza a la que se exponen los recursos económicos, participe en estas actividades peligrosas solo parcialmente. Las presentaciones no son suficientes para aprovechar la oportunidad o eliminar el riesgo. Sigue siendo un último recurso la transferencia de otra economía creada especialmente para este propósito. Esta economía está representada por instituciones de seguros.

La palabra pensión fue aceptada por primera vez en el siglo XVII y fue extraída del "pensamiento" latino que se traduce en el pago. La pensión es el monto anual asignado a uno por sus propios méritos o servicios extranjeros, o por gracia pura que lo obtiene. El Seguro Social incluye el conjunto integrado de medidas de gestión estatales para la prevención y el remedio para los riesgos personales a través de ventajas individualizadas y económicamente evaluables, lo que agrega la idea de que estas medidas son visibles para la protección general de todos los residentes. Contra situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo (Alonso Olea 1985: 28). Otra concepción del Seguro Social (Beveridge, 1944: 41) como un conjunto de medidas estatales para proteger a los ciudadanos de los riesgos de la corrección individual que nunca dejará de presentarse como ideal, lo cuál es la situación general.

### **Teoría de la responsabilidad social corporativa**

Las obligaciones y responsabilidades sociales que deben asumir las sociedades anónimas son la acumulación de riqueza para sus accionistas dentro del marco legal y las reglas acordadas entre las partes. (Friedman M. , 2008)

La responsabilidad social es la responsabilidad de una organización por el impacto social y ambiental de sus decisiones a través de un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, tiene en cuenta las expectativas, cumple con las leyes aplicables y normas internacionales de conducta, está integrado en toda la organización y se practica en relación con la misma.

### **Teoría de los *stakeholders* o grupos de interés**

Sin embargo, la teoría de la gestión de las partes interesadas hace análisis de entidades. No es una teoría socioeconómica ni una teoría política, tampoco es una teoría ética completa, pero contiene material suficiente para esbozar modelos empresariales y de gestión a los que los aspectos éticos encajan de manera natural. (Freeman, Ernesto, 2019).

El enfoque de dicho grupo según lo expone Acuña (2012), A diferencia del modelo neoclasista de responsabilidad social corporativa, tiene una visión más amplia de la economía, analiza las empresas en su entorno interno y externo, además amplía la visión de la gestión en términos de roles. Supongamos que los accionistas no son los únicos interesados en la empresa, sino que existen otros grupos e individuos con los que tienen relaciones que influyen o pueden influir en su funcionamiento, para bien o para mal. Esta teoría es un concepto de gestión de la estrategia organizacional y la ética. La idea central del mismo se basa en la premisa de que el éxito de una compañía depende de qué tan bien se gestionen sus relaciones con estos grupos claves de manera que no interfieran con sus objetivos propuestos.

La teoría de las partes interesadas asume la existencia de personas que tienen un interés particular en una empresa porque interactúan directamente con la entidad. Esta teoría establece que no solo los accionistas están interesados en la organización, sino que la interdependencia social crea una red de grupos que están interesados en la empresa por una variedad de razones. Esparcia (2009)

La teoría de las partes interesadas o *stakeholders* no significa que los representantes de estos grupos deban estar en el directorio de la empresa sino que los intereses de estos grupos estén vinculados, creando valor para la empresa a través de aportes de cada persona que forme parte de este grupo de interés.

La teoría de las partes interesadas considera que las organizaciones están compuestas por un conjunto de actores, a los que denomina grupos de interés *stakeholders* y que suelen incluirse de la siguiente manera: accionistas, empleados,

inversores potenciales, proveedores, clientes, gobierno y la sociedad en general. Desde este punto de vista, la entidad surge como resultado de la relación recíproca de todos estos grupos a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta que lo que constituye la organización es la comunicación entre individuos que requieren de responsabilidades para el bien de la compañía y lo que compone el grupo es la interacción. Se dice también que la visión normativa de los grupos de interés sustenta la idea de que éstos tienen un interés real en el desempeño de la empresa y que además tienen un valor intrínseco según su relación con los resultados financieros, contables o de viabilidad de la empresa

El apartado de los medios define el enfoque del modelo de partes interesadas para el gobierno corporativo como el mejor ajuste de todos los discutidos y este se basa en el logro de metas y objetivos comerciales, incluida la búsqueda de la rentabilidad.

En el modelo de grupos de interés (*stakeholders*), una empresa es entendida como una organización que, a través de la producción de bienes y servicios, satisface las necesidades de sus diversos grupos y depende de ella para su existencia en el mercado. Cada participante tiene metas personales, pero solo se logran a través de un compromiso de acción colectiva por medio de la empresa. Por supuesto, la responsabilidad social corporativa más amplia encaja fácilmente en el modelo de partes interesadas o pluralista. Esto se debe a que “hay un encaje natural entre el concepto de responsabilidad social empresarial y los grupos de interés de una organización (Rodríguez F. J., 2018).

Es importante hacer realce a que algunas empresas del sector cacaotero del Ecuador actualmente están atravesando transformaciones debido a cambios de negocio a causa de diversos requerimientos y limitaciones que enfrenta el sector. La calidad, los productos, la cultura organizacional, etc. están en proceso de reconstrucción de la sociedad.

### **La seguridad social en el Ecuador**

A principios del siglo XXI, respondiendo al nuevo contexto económico y demográfico del país, caracterizado por el aumento del desempleo y la ocupación

informal, así como los altos niveles de inflación que condujeron a la fragilidad financiera del sistema de Seguridad Social, una modificación importante sobre este tema fue aprobado en el Congreso Nacional el 30 de noviembre de 2001, la transformación de un sistema público con un régimen financiero en un modelo mixto que no cierra el programa o el sistema público, sino de la audiencia. Pero la reforma y lo que se convierte en un componente combinado con otro componente nuevo del individuo (economía), en este caso, durante el retiro, el asegurado recibe dos tipos de pensiones: básico (es una ventaja definitiva y regulada) y complementaria (ventaja indefinida que la jubilación recibe de acuerdo con la cantidad acumulada en su cuenta individual) (Pazmiño y Robalino, 2004: 15).

El modelo mixto define a IESS como la entidad responsable de proporcionar un seguro general obligatorio (SGO), compuesto por cuatro seguros, administrado de forma independiente y considerada como activos autónomos:

- Seguro general de salud individual y familiar.
- Seguro general de riesgos de trabajo.
- Sistema de Pensiones por vejez, invalidez y Muerte Seguro campesino
- Además, de otras prestaciones como fondos de reserva, cesantía y de corto plazo.

Según la investigación del banco central, los principales cambios que trajo esta reforma son:

**Estructuralmente:** una pensión mixta con dos pilares: un sistema solidario obligatorio en el que participan todos los trabajadores y un sistema de ahorro personal obligatorio consistente en la capitalización de los aportes personales correspondientes de trabajadores específicos en cuentas personales Creación del sistema límite.

**Paramétrico:** aumenta la edad de jubilación de 55 a 60 años y cambia la forma en que se calculan las pensiones según el enfoque del índice de salario promedio.

**Instituciones y administración:** Ver separación de reservas de los diversos fondos Administrados por las IEES. Prohíbe el uso “cruzado” de fondos de un programa para financiar otro y demuestra el control de la fuente y el uso de fondos públicos por parte del General. Administración Nacional, Superintendencia Bancaria, Superintendencia de Seguros, Titular del Sistema Nacional de Seguridad Social (Pazmiño y Robalino, 2004:

De acuerdo con la constitución política de 2008, el acceso al seguro social ecuatoriano es un derecho de todas las personas, incluidas las que realizan trabajo doméstico no remunerado, autolimitación, trabajo por cuenta propia y desempleo (Art. 3.4). El artículo 449 también establece que el derecho a la seguridad social es un derecho inalienable de todos los seres humanos y una tarea de responsabilidad que prima en el gobierno. La seguridad social sigue los principios solidarios, compromiso, universalidad, justicia, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia, participación y en esta considera todas las necesidades.

En este sentido, esta disposición constitucional prevé la protección contra los riesgos de enfermedad (incluyendo la pérdida temporal de ingresos y el acceso a la atención integral de la salud relacionada con la enfermedad), la creación de condiciones adecuadas de salud y seguridad frente a los altos índices de siniestralidad, la garantía de utilidades como Los accidentes, enfermedades y muertes relacionados con el trabajo, las tasas de mortalidad infantil y adolescente están disminuyendo. Acceso a la jubilación y, en general, protección frente a condiciones de precariedad económica que afectan directamente a las familias. En consecuencia, la baja cobertura de protección social en un país revela un gran riesgo para la población y una pesada carga económica y social que fomenta la exclusión.

Según CEPAL, Ecuador es uno de los muchos países latinoamericanos, en los que la cobertura del Seguro Social es baja

Sin embargo, según la comunidad de estados latinoamericanos en casi todos los países, el progreso de la cobertura fue escaso. Del mismo modo, la exclusión de la seguridad social en la región afecta principalmente a mujeres y niños, porque solo el 15% de las mujeres participan en los sistemas de seguridad social, contra el 25% de los hombres; Esto se repite en Ecuador, porque solo el 13.5% de las mujeres tienen cobertura de seguro social contra el 17% de los hombres, una desigualdad que ocurre en casi todas las edades: en el país, solo el 5% de los bebés y menores generalmente tienen protección social.

## **NIC 19: Beneficios Sociales**

### **Reconocimiento y medición**

Cuando un empleado presta servicios a la empresa durante un período contable, el empleado reconoce los montos (sin deducciones) por los servicios a corto plazo y paga por esos servicios: (a) como un pasivo (acumulado o devengado); Monto como, después de la deducción y como pagado. Si el monto ya pagado es superior al monto que se hubiera pagado de no haberse prestado el servicio, la empresa reconoce el exceso como un activo (pago estimado de costos). De efectivo (b) como gasto, el costo de los ingredientes activos, salvo que otra norma financiera permita los beneficios anteriores como NIC 2 Y 16.

Los párrafos 13, 16 y 19 de la norma, detallan de manera explícita cómo una entidad aplica el párrafo 11 a los beneficios de empleados a corto plazo como vacaciones pagadas, participación en ganancias y planes de beneficios bien definidos. Las empresas reconocerán los costos esperados de los trabajadores a corto plazo en forma de vacaciones pagadas de acuerdo con la Cláusula 11 de la siguiente manera: Derecho a recibir futuras prestaciones por ausencia. (B) Para la ausencia no pagada, ¿cuándo ocurrió? Las empresas pueden pagar a los trabajadores y darles el derecho a ausentarse por una variedad de razones, que incluyen licencia, enfermedad o discapacidad temporal, maternidad o cuidado de niños, sindicatos y finalización del servicio militar. Hay dos categorías de derechos que causan ausencia: (a) derechos

acumulativos y (b) derechos no acumulativos. Las deudas incobrables acumuladas son deudas incobrables que se han diferido por diversión para ser utilizadas en períodos futuros en los que no se aplican las leyes pertinentes. La negligencia pagada en derecho acumulativo puede ser irrevocable (es decir, el empleado tiene derecho a una compensación en efectivo contra aquellos que no han sido evaluados en el caso de la empresa) o irrevocable (el empleado puede (si no tiene una cobertura de efectivo adecuada para el individuo). El caso de la empresa no se presume). Surge una obligación cuando un empleado realiza un servicio que aumenta su derecho a vacaciones pagadas en el futuro. Las obligaciones existen y se reconocen, aunque la falta de pago sea insignificante.

### **Participación en ganancias y planes de incentivos**

Según el párrafo 11, Una entidad debe reconocer los costos esperados de un plan de participación en las ganancias o de propiedad de acciones solo si: b) ser capaz de hacer estimaciones confiables de las obligaciones; Una obligación presente existe solo si la entidad no tiene un pago real y solo pagos alternativos. En ciertos programas de participación en las ganancias, los empleados reciben una parte solo si permanecen en la empresa durante un cierto período de tiempo.

Estos planes crean obligaciones constructivas porque brindan servicios que aumentan la cantidad que se le pagará a un empleado si continúa trabajando hasta el fin del período específico. Este rango de obligaciones presuntas refleja la probabilidad de que ciertos empleados dejen la empresa sin recibir pagos de participación en las utilidades. Una entidad puede no tener la obligación legal de pagar incentivos. Sin embargo, es posible que esté acostumbrado a pagar bonos a sus empleados. En tales casos, la empresa tiene la obligación putativa de no pagar incentivos porque no tiene una alternativa realista. Este nivel implícito de obligación refleja la probabilidad de que un empleado en particular se vaya sin recibir un incentivo. Las obligaciones relacionadas con los planes de participación y los incentivos son una consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de las transacciones con los propietarios de la entidad.



En consecuencia, una entidad reconocerá el costo de los planes e incentivos para la distribución de beneficios, como los gastos y no como una distribución de beneficios.

### **Información a revelar**

Los servicios posteriores a la jubilación incluyen elementos como: (b) otros servicios post-empleo, tales como seguros de vida y servicios médicos;

Los acuerdos para los cuales una entidad ofrece beneficios después del período de trabajo son las posesiones posteriores. La Compañía aplica esta regla a todos esos arreglos, ya sea que establezca o no una compañía separada para recibir las contribuciones y pagar servicios.

Los beneficios post-empleo se clasifican como planes de contribución definida o planes de beneficio definido y se basan en la sustancia de los planes derivados de las principales condiciones generales.

En un plan de contribución definida, las obligaciones legales o implícitas de una empresa se limitan a los niveles acordados de contribución al fondo. Por lo tanto, el valor de los beneficios de jubilación que debe recibir un empleado está determinado por la cantidad que la empresa (y es posible que el empleado) hace a la empresa o compañía de seguros para los planes de jubilación. Retorno de la inversión en correo electrónico. Por lo tanto, el riesgo de desempeño (inferior a lo que se espera) y el riesgo de inversión.

### **Marco Conceptual**

#### **Administración de nómina**

La administración o gestión de nóminas se define como la actividad que se encarga de administrar el cálculo y pago de la nómina de los empleados dentro de la empresa. Esta actividad es crucial en cualquier empresa con empleados y los profesionales en este ámbito requieren contar con conocimientos de contabilidad, derecho laboral o derecho tributario, entre otros (Sánchez, 2015).

El autor señala que estos resultados obtenidos mediante la gestión de nóminas sirven de base a la empresa para determinar los gastos de personal, entre los que se encuentran los sueldos y salarios, las indemnizaciones, los gastos en especie, entre

otros. Para que se puedan ejecutar estos cálculos correctamente es indispensable contar con documentos como el contrato de trabajo o el convenio. Como parte de la administración de estas nóminas se incluye tareas como el mantenimiento de los datos del personal, las altas y bajas de los trabajadores en la Seguridad Social, las bajas por enfermedad y accidentes.

Alcaraz (2019), afirma que se debe tener el conocimiento de la nómina de manera individual y la forma como ésta autogestiona determinadas tareas que tienen ventajas administrativas. Como el poder reducir la burocracia y agilizar los procesos. De tal manera que el empleado tiene información a su alcance, la posibilidad de que los directivos y los empleados realicen determinadas tareas en la nómina, como es el caso de los cambios de domiciliación bancaria, entre otros, facilita poder dedicar al departamento de recursos humanos a tareas de mayor aporte estratégico.

Actualmente se conoce a la administración de nóminas bajo el nombre de *staffing* Arzate (2019), determina a este proceso como externalizar las relaciones de trabajo contratando a un tercero para realizar tareas necesarias para el correcto funcionamiento de una empresa o negocio. Básicamente ese proceso se reduce a delegar procesos estratégicos con el fin de conseguir mayor efectividad y control de riesgos; haciendo énfasis en que una correcta administración de nómina genera que la empresa sea mayormente competitiva y productiva permitiendo que el personal se concentre en las actividades operativas de manera más óptima; así la empresa tendrá la posibilidad de disponer de personal altamente calificado y especializado para realizar actividades que no son propias de la actividad comercial brindando una mayor funcionalidad para la empresa.

### **Beneficios sociales**

Los beneficios se pagan solo por los derechos a los que tienen derecho los trabajadores. Estos son obligatorios y van más allá de la compensación normal habitual que reciben por su trabajo. (Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador, 2021).

Por otra parte, Nazaro (2016), expone que los beneficios sociales se definen como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa,

sin tomar en cuenta el sueldo por su trabajo. Estos beneficios no se relacionan con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un objetivo único como es mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores; de esta manera la importancia reside en que estos beneficios son capaces de influir positivamente en el crecimiento global de una empresa.

Por consiguiente, los beneficios sociales reconocidos en nuestro país Ecuador son reconocidos y obligatorios a nivel de todo tipo de empresa independiente del sector que pertenezca, es un adicional a la remuneración normal y periódica de acuerdo a sus labores.

Entre esos beneficios reconocidos por el IESS (2022), constan los siguientes:

- Afiliación a la Seguridad Social
- Pago por horas extras, suplementarias
- Bono navideño
- Bono escolar
- Fondos reserva
- Vacaciones
- Pago de jubilación

Una empresa debe reconocer los costos esperados de un plan de participación en las ganancias o en acciones solo si: Una obligación presente existe solo si la entidad no tiene pagos reales y solo pagos alternativos. En ciertos programas de participación en las ganancias, los empleados reciben una parte solo si permanecen en la empresa durante un cierto período de tiempo.

De igual manera el IESS (2022), a favor del beneficio social de todo empleado presenta la jubilación siempre que este se encuentre registrado por parte de la empresa y haya cumplido con los requerimientos necesarios para el trámite podrá acceder a:

- Jubilación por vejez
- De invalidez

- Por discapacidad
- Auxilio por funerales
- Montepío
- Hipotecarios
- Prendarios, Quirografarios
- Horas Extras y Suplementarias
- Décimo tercer y cuarto sueldo
- Fondos de reserva
- Vacaciones
- Licencia por maternidad y paternidad

Por otra parte, la norma NIC 19 (2019), expone que los beneficios a los empleados pueden darse a corto plazo y estos se liquidan antes del año o del final del periodo informante.

- Sueldos, y aportaciones al seguro
- Derechos por permisos y ausencia retribuidos por enfermedad;
- Participación en ganancias e incentivos;
- Beneficios no monetarios (atención médica, alojamiento y otros)

Beneficios a largo plazo

- Ausencias retribuidas a largo plazo (vacaciones)
- Premios por antigüedad y otros beneficios por largo tiempo.
- Beneficios por invalidez; la

### ***Stakeholders (grupos de interés)***

Las partes interesadas o grupos de interés son grupos o individuos que pueden influir o verse afectados por el logro de los objetivos de una organización. En una definición más específica, una parte interesada se entiende, ya sea explícita o implícitamente, como un individuo o un grupo de interés. Asumir voluntaria o involuntariamente riesgos de juego o arriesgar algo en la dirección de una empresa; por otra parte, si están más o menos directamente condicionados por las actividades de los primeros, éstos a su vez pueden haber estado condicionados, en definitiva por

los grupos o individuos que influyen o pueden ser influidos por la consecución de los objetivos empresariales. (Freeman, 1984).

### **Tipos de stakeholder o (grupos de interés)**

(Mitchell, 2021) Propone un modelo de identificación de partes interesadas que establece la importancia de las metas o resultados de una organización en función de la coexistencia de ciertos atributos entre los actores que influyen o se ven afectados por ellos. En este contexto, se argumenta que los *stakeholders* están influenciados por las metas y los resultados organizacionales si poseen uno o uno de los tres atributos de poder, legitimidad y urgencia. De acuerdo con este modelo, los actores que no influyen y/o no se ven afectados por los resultados no son partes interesadas.

La Tabla 2 muestra la clasificación de los *stakeholders* según sus atributos.

*Tabla 2 Tipos de stakeholders*

Categoría <i>Stakeholder</i>	Atributos	Tipos de <i>stakeholder</i>
Latentes	Poder	Adormecido: interés inmediato, adquirir el segundo atributo.
	Legitimidad	Discrecionales: No cuentan con poder ni demandas urgentes.
	Urgencia	Exigentes: Poseen demandas, pero no poder.
Expectantes	Poder y Legitimidad	Dominantes: Intereses, expectativas y demandas son importantes para la Organización.
	Poder y urgencia	Peligrosos: Las demandas son impuestas por el poder.
	Legitimidad y urgencia	Dependientes: Para que sus demandas sean atendidas se hacen dependientes de otros stakeholders.

Definitivos	Poder, legitimidad y urgencia.	Stakeholder prioritarios: posee los tres atributos, se debe satisfacer sus demandas en poco tiempo.
-------------	--------------------------------	---

*Nota.* Tomado de “*Identificación de los stakeholders y conflictos de interés*”, (p.1), Altamirano, (2002)

Cabe recalcar que este modelo permite relacionar el objetivo de la organización con las demandas de los *stakeholders* de mayor importancia. En la tabla N°1, se puede visualizar la clasificación de los *stakeholders* de acuerdo con los atributos que posee:

### **Responsabilidad social corporativa**

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una forma de hacer negocios basada en la gestión del impacto de las actividades de una empresa en los clientes, empleados, accionistas, comunidades, el medio ambiente y la sociedad en general. Dado que la RSC es un concepto transversal que afecta a diferentes áreas de gestión de la empresa, las actividades que se realicen en el marco de la RSC deben cumplir con el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa., (2019) las siguientes:

- Enlace a las actividades básicas de la empresa
- Tener una vocación perdurable
- Incluir el compromiso de la alta dirección

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), por su parte, se define como la obligación de las empresas de coordinar sus acciones de forma que contribuyan a la mejora social, económica y medioambiental. En este sentido, hay que subrayar que es precisamente por este aumento del comportamiento ético que se han producido numerosos textos para animar y ayudar a las empresas a cumplir con sus obligaciones. Sin embargo, todos estos estándares y modelos de gestión son voluntarios. Por lo tanto, corresponde a cada empresa decidir si lo adopta o no. (IASB, 2022).

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Server (2015) distingue entre las dimensiones internas dentro de una empresa y las dimensiones externas correspondientes (áreas internas). El comportamiento socialmente responsable se

relaciona principalmente con nuestros empleados, mientras que la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad y las prácticas respetuosas con el medio ambiente se relacionan principalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.

Respecto al tema de los aspectos internos de la RSE, el autor dice:

Gestión de recursos humanos: Prácticas de contratación responsable, especialmente prácticas de contratación no discriminatorias (minorías, trabajadores mayores, mujeres, desempleados de larga duración y desfavorecidos).

Con respecto a los aprendizajes, las empresas deben ayudar a definir mejor sus necesidades de capacitación trabajando en estrecha colaboración con los actores locales que diseñan los programas de educación y capacitación. Salud y seguridad ocupacional: A medida que aumentan los esfuerzos para mejorar la salud y seguridad ocupacional y la calidad de los productos y servicios ofrecidos, existe una presión creciente para incluir materiales promocionales que comparten la misma empresa donde se mide, documenta y comunica la calidad.

Adaptarse al cambio: La reestructuración masiva en Europa es una preocupación para los trabajadores y otras partes interesadas. Pocas empresas no necesitan reestructurarse, a menudo reduciendo su tamaño. Reestructurar desde una perspectiva socialmente aceptable significa sopesar los intereses y preocupaciones de todos los afectados por un cambio o decisión.

- Gestión de impactos ambientales y de recursos naturales: en general, puede reducir su impacto ambiental al reducir el consumo de recursos o las emisiones de desechos y contaminantes. También beneficia a la empresa al reducir los costes de gestión de residuos y energía, así como reducir los costes de implementación y descontaminación.

La importancia de la responsabilidad social ha estado en la prensa de varios países en los últimos años, y se puede ver en los escándalos financieros que han aparecido en

los medios debido a la falsificación de datos financieros de empresas con buena reputación corporativa. Por ejemplo, Enron y WorldCom también involucraron a la firma de contabilidad Andersen para encubrir esta estafa. Más recientemente, el incidente de Parmalat condujo a una pérdida de confianza pública en las corporaciones. (Argudo, 2014).

De acuerdo a Lizcano (2015), Argumenta que la causa del problema radica en un mercado que se centra únicamente en maximizar el valor de los accionistas mediante la maximización de las ganancias, y es demasiado codicioso de las corporaciones y sus gerentes, distorsionando la situación real de las corporaciones. Fundamentalmente, según este autor, la RSE es definida como “la naturaleza social de una organización empresarial como un conjunto de personas que interactúan dentro de un Se entiende por aceptar tanto desde el punto de vista de la composición como desde el punto de vista del todo. Las empresas reconocen el impacto de sus acciones en todos los grupos de interés y contribuyen al desarrollo económico al tiempo que mejoran la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, las comunidades en las que operan y la sociedad expresa un compromiso general.

## **Marco Referencial**

### **Estudios previos**

Flores (2019), en un estudio realizado en Colombia denominado “El valor de los beneficios sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia”, cuyo objetivo principal fue determinar los beneficios sociales que otorgan a sus colaboradores las clínicas de Villavicencio en el año 2018 y proviene de un estudio con el tema central de analizar los procesos de gestión humana dentro de estas organizaciones, aplicando una metodología bajo el enfoque cualitativo de tipo descriptivo, basado en el análisis de la realidad a través de procedimientos apoyados en la medición, cuyos resultados surgen de la aplicación del cuestionario MP06 beneficios sociales permitió obtener como resultado que el área de gestión humana dentro de estas empresas no posee una política de beneficios sociales enfocada en el bienestar de los colaboradores o en sus necesidades, afectando así, sus niveles de motivación y productividad, sin embargo como conclusión se determinó que la gran



parte de los trabajadores sufren algún tipo de inconformidad con los beneficios recibidos, esto genera como consecuencia una disminución en el desempeño personal y organizacional de las empresas.

Rivera (2019), en su estudio final de postgrado denominado “Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente.”, teniendo como objetivo desarrollar el correcto procedimiento contable, mediante la aplicación de la normativa legal vigente ecuatoriana, para la elaboración de las remuneraciones por pagar y beneficios laborales, aplicando una metodología cualitativa por que la investigación se basa en el análisis de artículos científicos, tesis, revistas y la normativa ecuatoriana vigente que nos facilitara la interpretación de la información, que permitió obtener como resultado que la normativa vigente legal ecuatoriana determina que el trabajo es un derecho primordial, tomando en cuenta los beneficios y remuneraciones que tiene el trabajador para el sustento de su familia, también el código de trabajo nos indica que tiene derecho desde el primer día de labores ser registrado al sistema de seguridad social , y que todo trabajo debe estar sustentado mediante un contrato , y ningún trabajador puede realizar sus actividades sin recibir a cambio su remuneración, beneficios sociales.

Concluyendo que se debe existir un compromiso social de los altos mandos de las empresas se comprometen con asumir y hacer cumplir con los derechos del trabajar de una manera justa y consciente, entre los derechos el trabajador deberá recibir una remuneración justa, horas extras si se da el caso se lo calcula del total de su remuneración ver anexo A, beneficios sociales y laborales, el empleador es una persona jurídica que tiene la obligación de amparar a los trabajadores ya sea dentro y fuera de su jornada laboral

Collahuazo (2017), en su estudio denominado “La producción del cacao y su incidencia en la economía del Ecuador, periodo 2017”, cuyo objetivo principal fue analizar la producción del cacao y sus beneficios en la economía del Ecuador periodo 2017, bajo una metodología bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, explicativo y exploratoria aplicando como instrumentos un cuestionario estandarizado

que permitió obtener como resultados que para el año 2017 el país fue catalogado como el mayor productor y exportador de esta variedad de cacao con una participación del 63% del mercado internacional, gracias al incremento sostenible del consumo gourmet a nivel mundial, considerando a Guayas como una zona de importante en la producción del cacao empelando a una gran cantidad de personas para las zonas rurales en su preferencia representando significativamente el sustento de muchas familias, se concluyó también que las condiciones de los trabajadores agrícolas específicamente en el sector cacaotero son bastante duras, sobre todo por factores que involucran su salud y seguridad, como es el caso del uso de pesticidas y otros productos químicos tóxicos, sin embargo; la producción orgánica tiene doble beneficio, por un lado, el producto orgánico alcanza mejores precios en el mercado internacional, y por otro se mejora las condiciones de salud de los agricultores.

#### **Población económicamente activa**

Según la OIT (2015), en Guayaquil se establece como la ciudad más poblada del país con 2.511.322 habitantes hasta junio del 2015 lo que corresponde al 15,4% de la población total. Esta ciudad, abarca a 1.784.682 personas en edad de trabajar (PET) (el 71,1% de la población total) de las cuales el 62% forma parte de la población económicamente activa (PEA).

Se señala también que el empleo adecuado tuvo una mejora significativa en el año 2021 respecto al 2020, año de la crisis sanitaria. El empleo adecuado se refiere a aquellas personas que perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y trabajan igual o más de 40 horas a la semana. En el cuarto trimestre 2021, el empleo adecuado fue de 33,7%, mientras que en el mismo periodo del 2020 fue de 29,1%. Eso representa que de 2'387.124 personas, 77.678 más tienen un trabajo estable y es la cantidad más alta desde hace un año. La reactivación del empleo adecuado es el mejor indicador con respecto a la calidad del empleo en el país. Esto se puede atribuir a una reactivación económica y al efecto rebote con relación al inusual año 2020. Sin embargo, las cifras aún no logran alcanzar las del 2019, año previo a la pandemia (Suárez, 2022).

Se conoce que Guayas representa activamente el sector cacaotero especialmente durante el siglo XIX y principios del XX, se las conociera como “Gran Cacao”, dicho producto provenía de las cuencas de los ríos Daule y Babahoyo, afluentes del Guayas, de acuerdo a la historia se señala que a principios del siglo XX, la demanda intensiva de cacao por parte de los países más industrializados ubicó al país en los primeros lugares de exportación en el planeta, con cerca de un 25% del total de la producción mundial, lo que representaba el 70% del total de las exportaciones para el país. En el proceso de producción, la inversión de capital fue mínima, y la tecnología utilizada se centraba en el uso extensivo de la tierra, junto con el trabajo no calificado. No obstante, el auge del cacao permitió la construcción de obras para la mayor integración de la nación (Abad, 2020).

Actualmente se conoce que los cantones del Guayas que más ventas registraron en 2019, reportes en el sector cacaotero fueron Guayaquil, Naranjal, Daule y El Empalme, que en conjunto contribuyeron con aproximadamente el 60,0% al total de las ventas de la provincia, constituyendo una fuente de ingresos económicos para los pobladores de este sector de la costa (Servicio de Rentas Internas. , 2019)

## **Marco Normativo**

### **Normas internacionales de contabilidad**

Las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) son una serie de reglas, establecidas por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad, creadas con el fin de establecer un estándar en la elaboración y presentación de los estados financieros de las empresas. En otras palabras, son un conjunto de reglas que deberían cumplir las compañías para asegurar que su información financiera refleja la realidad y que esta realidad se entiende en todo el planeta, cada vez más globalizado. Estas normas fueron emitidas por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad o IASC, por su nombre en inglés (*International Accounting Standards Committee*). Institución que precede a la actual Junta de Normas Internacionales de Contabilidad, o IASB, por su nombre en inglés (*International Accounting Standards Board*) (IASB, 2022).

Las NIC cambiaron su denominación por Internacional *Financial Reporting Standard–IFRS*, en español denominadas Normas Internacionales de Información Financiera–NIIF. Y emitidas por el *International Accounting Standard Boards* (IASB), basan su utilidad en la presentación de información consolidada en los Estados Financieros. Las NIIF aparecen como consecuencia del comercio internacional por la globalización de la economía, en la cual intervienen la práctica de importación y exportación de servicios (Burgos H. , 2017).

El autor cree que el cambio más significativo es de un esquema de preparación y presentación de estados financieros (donde se mantiene el patrimonio y se reconocen los ingresos) a otro esquema completamente diferente de medición y presentación de informes sobre el desempeño financiero (ya sea sobre las ganancias o el enfoque de las ganancias) de diferentes tipos de transacciones

Es así como Burgos (2017), señala que las normas internacionales de contabilidad se deben adecuar a la contabilidad de las empresas, por cuanto se conseguirá una mayor transparencia y comparabilidad de la información que se utilizará en los mercados financieros, lo que implicará una ventaja competitiva para las empresas. Debido a que este proceso de adaptación afectará a todos los departamentos de una empresa y no solo al de Contabilidad, por lo que se hace necesario preparar los recursos humanos y tecnológicos oportunamente. Por otra parte, todos los funcionarios deben ser conscientes del proceso de adaptación y entender la importancia y el alcance de un cambio fundamental en la forma en como las empresas medirán sus resultados al presentarlos al mundo.

## **Capítulo 2: Metodología de la Investigación**

La investigación se justifica por la aplicación de métodos y procedimientos que integra métodos científicos, cuya estructura constituye la única garantía para la generación de conocimiento. Sin embargo, cada disciplina procede de distintos fenómenos, enfoques y objetivos. Los elementos que integran una investigación de carácter no experimental son: (a) diseños de investigación, (b) tipos de investigación, (c) enfoque, (d) fuentes de información, (e) técnicas e instrumentos de recopilación de información, entre otras, que permitan el logro de los objetivos determinados (Arias, 2016).

De este modo y de acuerdo con el planteamiento de la metodología de investigación, se podrá recopilar información suficiente y relevante respecto a la aplicación de la normativa contable NIC 19 en las compañías pertenecientes al sector cacaotero de la provincia del Guayas desde las diferentes circunstancias.

### **Diseños de investigación**

El diseño de investigación es la estrategia que determina las actividades necesarias para contrastar hechos y teorías, con el propósito de proporcionar un modelo de verificación. Dicho de otra manera, es un plan coherente orientado a la correcta selección de métodos, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos (Lerma, 2017).

De modo que, el diseño es la estrategia que determina la manera de como indagar las causas y consecuencias de un fenómeno o problema existente, considerando que la investigación se desenvuelve en un entorno empresarial en la que se pretende una propuesta metodológica que contribuya a la aplicación de NIC 19 en el sector cacaotero de la provincia del Guayas. Por lo cual, se selecciona los siguientes diseños: (a) por su propósito será observacional, y (b) por el nivel de medición será transversal.

El diseño de la observación permite al investigador conocer directamente el tema de estudio para medir sus características con el fin de obtener información con mayor precisión. Además, requiere identificación de la unidad de monitoreo (Muñoz C. , 2017). De manera que, permite la interacción directa con los involucrados con el

fenómeno existente. Será aplicado para recopilar y analizar los diferentes aspectos que se dan únicamente en las áreas de interés del sector cacaoero de la provincia del Guayas, la observación se dará usando las diferentes herramientas de recopilación de información.

El diseño transversal permite obtener datos en un período de tiempo determinado para analizar el impacto de un problema de investigación. Es decir, identifica los posibles efectos sobre los eventos que pueden surgir como consecuencia de un fenómeno o problema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Es decir que la recopilación de la información se dará en una única ocasión mediante la herramienta seleccionada, cabe señalar que la problemática en cuanto a la aplicación de la NIC 19 ya está ocurriendo desde hace varios años cuando se actualizó este cuerpo normativo pero las condiciones laborales propias de Ecuador obligan a analizar la información en el momento actual.

### **Tipo de investigación**

Los diseños seleccionados para evaluar la aplicación de la Propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 en el sector cacaoero de la provincia del Guayas se apoyan en la investigación concluyente descriptiva tomando en cuenta que este tipo de investigación permite la recopilación de datos a partir de las interacciones de los elementos relacionados con el fenómeno en estudio. Arias (2016) describió que: La investigación descriptiva implica la narración de un hecho, fenómeno, individuo o grupo para determinar su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de estudios se encuentran en un nivel medio en cuanto a profundidad de conocimiento. (p. 24).

La investigación concluyente descriptiva permitirá tener un claro panorama de la problemática del sector cacaoero de la provincia del Guayas en cuanto a la implementación de la NIC 19 mediante el diagnóstico que brindará el diseño de la investigación. No es intención del presente diseño inferir en comportamientos futuros ya que no se puede predecir, ni cambios en el cuerpo legal de seguridad social del país ni tampoco variaciones o actualizaciones de la normativa contable desde el IASB que emiten las IFRS a nivel mundial.

## **Fuentes de información**

### **Fuentes primarias**

Las fuentes primarias de información son los testimonios y comentarios recopilados directamente de los funcionarios y empleados de las compañías del sector cacaotero de la provincia del Guayas. Es imprescindible que dichos funcionarios estén directamente relacionados con la gestión ya sea financiera, contable o de seguridad social de la empresa ya que es de estos que se puede obtener información relevante y esencial para el análisis del fenómeno investigado.

### **Fuentes secundarias**

Las fuentes de datos de tipo secundario se obtendrán de las diferentes instituciones ya sean públicas, gubernamentales, asociativas o de fines académicos e investigativos a nivel local en el país o a nivel regional y mundial. En definitiva, la información de fuente secundaria contribuirá a ubicar la investigación en el contexto actual, determinar cómo ha evolucionado el sector cacaotero en la provincia del Guayas en los últimos años y su uso de la fuerza laboral, además de conocer de otras fuentes de investigación los cambios en el entorno jurídico del Ecuador en relación a la Seguridad Social y los beneficios a los trabajadores.

### **Enfoque**

La investigación de carácter comercial se dirige a diversos fundamentos tales como: (a) cualitativo y (b) cuantitativo, o una combinación de enfoques. Se puede adaptar a diseños de estudio seleccionados de acuerdo con el propósito, la duración y las medidas.

La investigación cuantitativa utiliza preguntas formales y opciones de respuesta predeterminadas para describir o revelar nuevos conocimientos sobre relaciones, ideas y cosas. Por otro lado, la investigación cualitativa verifica la validez de los hechos según estimaciones, relaciones y predicciones. A continuación, se presentan las características de cada enfoque (Hair, Bush, & Ortina, 2016).

Figura 3 Diferencias entre Investigaciones de Enfoque Cualitativos y Cuantitativos

	Métodos Cualitativos	Métodos Cuantitativos
Tipo de Investigación	Exploratoria	Descriptiva y causal
Tipos de preguntas	Abierto, no estructurado, sondeo	Principalmente estructurada
Tiempo de ejecución	Corto plazo	Largo plazo
Representatividad	Muestras pequeñas; sólo los individuos muestreados	Muestras grandes; con un muestreo apropiado, puede representar a la población
Tipo de análisis	Desglose, subjetivo, análisis de contenidos, interpretativo	Estadístico, descriptivo y pronósticos causales
Habilidad del investigador	Comunicaciones personales, observación, interpretación del texto o los datos visuales	Análisis estadísticos e interpretación de las cifras
Grado de generalización	Limitada	Por lo regular es buena; se pueden inferir hechos y relaciones

Nota. Adaptado de *Investigación de Mercados, un ambiente de información digital, quinta edición*, por Hair, Bush, Ortina, 2016. México. McGraw Hill Interamericana Editores S.A., de C.V.

Para propósito de la investigación que se enfoca en una propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 para el sector cacaoero empleará la investigación cualitativa. En definitiva, no se recopilarán grandes cantidades de datos para posteriores tabulaciones y análisis estadísticos ya que no es ese el objetivo que se persigue. Más bien, la recopilación y el conocimiento de la problemática en este tipo de implementaciones de normativas contables de la mano directamente de los funcionarios, constituye la mejor aportación que se pueda obtener para con base a estas necesidades detectadas poder ofrecer una propuesta investigativa que responda a la problemática planteada.



## **Población y muestra**

### **Población.**

El universo está formado por varios elementos: (a) personas, (b) animales, (c) empresas, y otros, que generan información al compartir una característica específica relacionada con la problemática actual (Lerma, 2017). En consecuencia, la población objeto de estudio está conformado todas las empresas cacaoteras cuyas operaciones tengan lugar en la provincia del Guayas

### **Muestra.**

Las muestras forman parte de la población objeto de estudio, de las cuales se espera la generación de datos que contribuyan a la identificación de hallazgo para la busque de soluciones aplicables. La selección de la muestra surge de diferentes métodos de muestreo como los probabilísticos y no probabilísticos. El método de muestreo dependerá de la característica poblacional. (Muñoz C. , 2017)

El tipo de muestreo seleccionado es el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que es aquel donde el investigador realiza la muestra, seleccionando individuos que considera accesibles y de rápida investigación. Esto, generalmente, lo hace por proximidad a él mismo y aplica completamente al entorno empresarial al cual se debe acceder para conocer la realidad en este aspecto a investigar de las empresas cacaoteras de la provincia del Guayas.

## **Técnica e Instrumentos de Recolección de Información**

Las técnicas de recopilación de información permiten el levantamiento oportuno de datos primarios. Estas se componen comúnmente de: (a) encuestas, (b) entrevistas, y (c) observaciones. Por otra parte, las herramientas contribuyen a la ejecución efectiva de las técnicas como: (a) cuestionario, (b) guía de preguntas, (c) lista de verificación (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

En concordancia con lo señalado para el presente estudio se toma en consideración la técnica entrevistas basada en las guías de preguntas. (Muñoz, 2017). Dicho instrumento permitirá el respectivo levantamiento de información.

### **Análisis de Datos.**

En relación con los datos derivados de los instrumentos seleccionados para la obtención de datos y la aplicación de la NIC 19 en empresas del sector cacaoero, el análisis de los datos derivados de la técnica entrevista se lo efectuará mediante la codificación axial, la cual consiste en la agrupación de categorías centrales sobre el fenómeno y su respectiva conexión para responder las preguntas de investigación o validar una hipótesis.

### **Capítulo III: Resultados y análisis de la investigación**

#### **Entrevistas a Gerentes del Sector cacaoero**

**Explíquenos en detalle acerca del giro de negocio de la compañía y hasta donde tienen interacción con las diferentes fases en la cadena de producción y abastecimiento del cacao.**

En la compañía se maneja el ciclo productivo desde la siembra en los viveros de las plántulas, plantación en lugar definitivo para luego proceder con el crecimiento de esta y maduración por aproximadamente cuatro años hasta que llega a la etapa de reproducción en donde las cosechas se dan con frecuencia quincenales en cada planta. En términos generales una planta de cacao se mantiene productiva por 15 años. Toda la cosecha es vendida tanto a clientes locales para productos derivados como para exportadores que almacenan y envían el producto hacia diferentes partes del mundo.

#### **¿Con cuántos trabajadores cuentan en la compañía aproximadamente?**

La compañía cuenta con alrededor de 60 trabajadores propios y más de 200 trabajadores secundarios que trabajan en las fincas aledañas y nuestros principales proveedores de granos que también son comprados húmedos y secados en nuestro centro de acopio y planta.

#### **¿Cuál es la antigüedad promedio de los trabajadores de la compañía?**

Los trabajadores propios tienen una antigüedad promedio de entre 5 y 20 años.

#### **¿Qué tipo de beneficios además de los contemplados en la ley, tienen los trabajadores?**

Los principales beneficios que la compañía le ofrece además del décimo tercer, décimo cuarto sueldo, vacaciones y fondos de reserva, es un bono de producción en el cual se reconoce el esfuerzo de estos, especialmente los trabajos que implican una ardua labor operativa directa.

**¿Qué conocimientos o noción general tiene usted del costo laboral con relación al plan de beneficios definidos de trabajadores?**

Relacionado con este aspecto es muy poco lo que desde mi función puedo mencionar en relación con los beneficios definidos para los trabajadores de la compañía, este aspecto puede ser abordado más específicamente por el personal de recursos humanos y por el abogado que nos asesora en cuánto a temas laborales.

**¿Qué conocimientos o noción general tiene usted del costo financiero neto con relación al plan de beneficios definidos de trabajadores?**

El costo financiero de un empleado debe ser siempre analizado en conjunto tanto desde el valor específico de su sueldo como de todos los beneficios sociales que el patrono debe cubrir, en este caso tengo claro que cada vez que se contrata un trabajador durante el primer año su costo directo es un 33% adicional a su mismo sueldo y después del segundo año el costo de cada persona considerando cómo va a ser su sueldo vigente a la fecha puede alcanzar incluso superar el 60% adicional, sobre demás costes a largo plazo por beneficios definidos tengo entendido que la provisión por jubilación patronal y por desahucio ya cubre estos aspectos.

**¿De qué forma la administración asocia los beneficios definidos a los trabajadores con los flujos de efectivo futuro?**

La única manera en que desde mi función gerencial puedo asociar estos rubros es cuando tengo conocimiento pleno de que un determinado trabajador ya cuenta con la edad para acogerse a la jubilación y adicional a ello el mismo trabajador está interesado en aprovechar este beneficio de ley, en ese momento y dependiendo de la situación financiera y contable de la compañía se debería iniciar un proceso de diálogo y consenso con el trabajador de tal manera que él consiga su objetivo de la manera más sencilla posible sin afectar ni la rentabilidad ni el flujo de caja de la compañía.

## **Entrevistas a Contador(es) del Sector cacaoero**

### **¿Cuentan con los servicios actuariales de un experto en la rama? ¿Quién maneja la relación con este profesional?**

Este servicio nos lo brinda directamente un profesional en la rama, hay que recordar que no todos los profesionales en servicios actuariales son o están autorizados por la superintendencia de compañías para brindar estos beneficios o servicios, todas las empresas debemos tener claro que al contratar un actuario éste tiene que presentar su información y su código de profesional certificado por la superintendencia de compañías.

### **¿Qué conocimientos o noción general tiene usted del costo laboral con relación al plan de beneficios definidos de trabajadores?**

Todos estos beneficios están contemplados en la Norma Internacional de Contabilidad número 19, esta norma contempla los beneficios definidos a empleados sin embargo hay que tener en cuenta que este contexto de la normativa NIIF es general, es decir aplica para todos los países que en su debido momento se acogieron a los lineamientos del y IASB, eso no significa que el modo de aplicación el mismo para todos los países por ello hay que tener en cuenta que los beneficios a largo plazo definidos en la legislación laboral ecuatoriana únicamente contemplan las asociadas con jubilación patronal las provisiones por desahucio que significa en caso de una eventual despido del empleado.

### **¿Qué conocimientos o noción general tiene usted del costo financiero neto con relación al plan de beneficios definidos de trabajadores?**

El costo financiero asociado al plan de beneficios definidos a los trabajadores tiene una perspectiva tanto operativa en el corto plazo como estratégica en el largo plazo, el plan de beneficios definidos para trabajadores en el corto plazo contempla todas las erogaciones por iniciativa del propio empleador que considera justo conceder a los trabajadores ciertos beneficios como bonos por regalías por cumplimiento

operativo de sus metas. Sin embargo, también está implícito un costo financiero a largo plazo en el cual se considera que retener al trabajador a lo largo de su vida económicamente activa en relación de dependencia significa también que la empresa deberá reconocer proporcional y razonablemente las provisiones correspondientes que cubran los beneficios definidos a largo plazo en el momento en el que el trabajador requiera que tenga la necesidad de usar estos.

**¿De qué forma la administración asocia los beneficios definidos a los trabajadores con los flujos de efectivo futuro?**

La administración asocia estos beneficios únicamente cuando los correspondientes informes de gestión y anexos de los estados financieros menciona que existiría probablemente una salida considerable de efectivo por parte de la compañía a causa de beneficios específicos o jubilación, únicamente estos temas son los que llévame a una atención a la administración.

**¿Qué conocimientos o noción general tiene usted de las contingencias o pasivos laborales? ¿En la compañía para la que trabaja han identificado algún pasivo laboral? Coméntennos al respecto.**

Desde la función contable se tiene conocimiento de los pasivos laborales contenidos en la normativa antes mencionada, sin embargo, estas provisiones no son del todo aplicables en la legislación ecuatoriana ya que, al acogernos a la normativa en todos sus puntos, muy probablemente sea incurriría en ciertos gastos o provisiones que desde el punto de vista tributario resulten no deducibles para el estado. Esto tendría una consecuencia inmediata de incrementar la base imponible para el cálculo del IR en determinado periodo, por ello se intenta siempre que dichas contingencias no sean más que las permitidas en la ley.

**¿La función contable se encuentra capacitada para reconocer correctamente y de acuerdo con la norma las ganancias o pérdidas actuariales?**

Hasta el momento no se ha reflejado ninguna observación en este aspecto ya sea por parte de nuestro auditor externo de estados financieros como por parte de asesores contratados, incluso el mismo servicio de cálculo estimación de reservas actuariales es guiado por el profesional competente desde el momento de su elaboración hasta que la función contable complete el ciclo registrando los correspondientes asientos contables que afectarían no solamente al resultado del ejercicio en curso sino también al patrimonio mediante el grupo otros resultados integrales.

**¿Qué controles ha implementado la compañía para identificar la antigüedad real de sus trabajadores tanto en aportaciones como en requisitos de jubilación?**

Estos controles los realiza el departamento de recursos humanos, hasta la fecha no se ha atravesado por el caso en donde se haya contratado una persona mayor a 50 años, por lo que la probabilidad de tener algún contingente no reconocido es mínima o casi nula. Sin embargo, tanto el departamento de recursos humanos como las herramientas contenidas en la página del Ministerio de Relaciones Laborales y el mecanizado del historial laboral en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, brindan a las compañías la facilidad para controlar la antigüedad de sus trabajadores contratados.

**¿Qué procedimiento aplica la compañía cuando determinado trabajador cumple con los requisitos de jubilación de acuerdo con la legislación ecuatoriana?**

Este procedimiento compete más a la alta gerencia en conjunto o apoyados con el departamento de recursos humanos, desde la función contable únicamente brindamos la información necesaria para el cruce de la provisión por jubilación patronal, tengo entendido que el departamento de recursos humanos inicia conversaciones consensuando con el trabajador acerca del objetivo que se ha planteado

en cuanto a su carrera profesional y su vida laboral. Se consulta también la disponibilidad de equivalente de efectivo para poder cubrir este aspecto emergente.

**¿Qué opina usted acerca de contar con un instructivo que le permita conocer los aspectos más importantes y relevantes aplicables al sector cacaotero de las implicaciones contables y legales de los costos laborales y el reconocimiento de la NIC 19?**

Un instructivo de esta naturaleza resultaría de gran ayuda no sólo para la persona encargada de dirigir esta área, que muy probablemente esté en capacidad de entender los lineamientos de la normativa, sino también para que sirva como una guía práctica que sea más metodológica y didáctica para los demás funcionarios del área que estén empapados con este tema de alguna u otra manera, para que cuando llegue el momento en donde se tenga que tratar esta situación no hayan vacíos teóricos entre los involucrados.

#### **Entrevistas a Experto(s) del tema Beneficios Laborales**

**De acuerdo con el marco jurídico del Ecuador, ¿cuáles son los aspectos aplicables de la NIC 19 que la ley permite aplicar desde la perspectiva financiera de las compañías?**

En el Ecuador se conoce claramente que la ley orgánica que impera en materia laboral es el código laboral vigente en el Ecuador gran parte del siglo 20, sin embargo, ha recibido a lo largo de todos estos años varias modificaciones que se han ido adaptando conforme dichas sustituciones han sido aprobadas en las fases correspondientes. En materia laboral la jubilación patronal y el desahucio son no sólo beneficios sino también derechos ganados por la fuerza laboral por lo que su cumplimiento es de carácter obligatorio.

**¿Qué desventajas tiene en Ecuador la aplicación de la NIC 19 ya sea desde la facultad reguladora que tiene el Ministerio de Trabajo, IESS o SRI?**



Desde el punto de vista del ministerio de trabajo y del IESS no existe ninguna desventaja, ya que justamente la normativa se alinea con la obligatoriedad de los beneficios ganados por la fuerza laboral en materia del reconocimiento de sus planes de jubilación patronal o de desahucio tal y como lo mencionan en sus diferentes tipos la NIC 19, sin embargo, desde el punto de vista tributario, la administración tributaria liderada por el servicio de rentas internas mediante una de sus circulares delimita el uso o aprovechamiento de impuestos diferidos por motivo de provisiones por jubilaciones patronales, por lo que si bien es una desventaja para el contribuyente no lo es en última medida para el trabajador.

**Con base a su experiencia, ¿cree usted que las empresas ecuatorianas cuentan con empleados capacitados para entender todas las implicaciones contables y administrativas del reconocimiento de beneficios a empleados y demás aspectos de las NIC 19?**

En mi experiencia puedo mencionar que el proceso de acogerse a esta normativa es bastante sencillo y muy claro. Todo esto funciona cuando desde la alta gerencia o la administración de la compañía se tiene la voluntad de conceder en el aprovechamiento de estos beneficios a los empleados, sin embargo y como ya se conocen por la opinión general que gran parte de los empresarios ecuatorianos no tienen el hábito de brindar las facilidades a sus empleados para que aprovechen los beneficios de ley. En ese caso la problemática radica en otra índole.

Como ya mencioné anteriormente desde el punto de vista académico y teórico, el aspecto que considero de acuerdo con mi experiencia que debería fortalecer los funcionarios y las administraciones de las compañías, radica en la adecuada identificación de las partidas que por cumplimiento de esta normativa no puedan ser aprovechadas en la deducibilidad del impuesto a la renta.

**¿Cuáles de los aspectos de la normativa considera usted que refleja elevado grado de dificultad para el entendimiento y aplicación de esta en las empresas?**

Desde mi experiencia le puedo mencionar que el reconocimiento de beneficios concedidos a los empleados con efecto en el costo financiero ha tenido mayor nivel de dificultad para los de segundo tipo de acuerdo a la normativa es decir los beneficios post empleo, en este aspecto la mayoría de las compañías se quedan únicamente con el concepto de un gasto corriente o un gasto del período que ha sido asumido por el empleador, sin embargo no se han considerado los aspectos en relación a la seguridad y la salud ocupacional a largo plazo, ya que ya sea por la industria, las actividades que realiza el empleador o el sitio en donde ejecuta sus actividades, éste podría estar relacionado con el aprovechamiento de un beneficio por salud a largo plazo que debe ser reconocido a valor presente, todos estos aspectos los mencionan la normativa sin embargo en el Ecuador no es muy usual su aplicación.

**¿Qué recomendaciones generales y específicas les podría brindar a las empresas del sector cacaotero que se encuentren en proceso de aplicar la normativa de la NIC 19?**

Mi recomendación general radica en la adecuada identificación de la antigüedad y beneficios que pueden estar asociados a cada uno de los empleados, traigo nuevamente a colación la respuesta que di en la pregunta anterior, es decir en el sector cacaotero ya sea por el uso de insumos químicos, fertilizantes u otras actividades con objetos cortos punzantes, maniobras cerca de los árboles o demás actividades relacionados con la siembra y cultivo del cacao, qué pueden significar ya sea en el mediano o largo plazo una contingencia en el aspecto de salud ocupacional a los trabajadores.

Por más mínimo que sea en estos aspectos no deben ser ignorados por la administración y aunque la respuesta no llegue a convertirse en un tratamiento o reconocimiento contable, es importante que la alta gerencia no pierda de vista estos aspectos que ya trasladados a la legislación ecuatoriana podrían significar elevadas multas y hasta cierre de establecimientos en caso de que no se observe sus consecuencias.

## Matriz de hallazgos para Gerentes del sector cacaoero

Tabla 3 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Gerentes A

<b>Criterio</b>	<b>Gerente 1</b>	<b>Gerente 2</b>	<b>Gerente3</b>
Giro de negocio o área productiva de las compañías	La mayoría de las compañías incluyen el ciclo de la siembra y el crecimiento de la planta.	Casi todas las empresas del sector cacaoero interactúan con la fase del cultivo que es desarrollada directamente por los trabajadores de forma manual.	Además de los trabajadores directos de la compañía existe cierta relación con trabajadores secundarios que sostienen la operación con sus labores desde los proveedores.
Beneficios laborales tradicionales	Muy pocas son las compañías del sector cacaoero que no reconocen los beneficios de ley contemplados en la misma, sin embargo.	La mayoría de las empresas otorgan beneficios adicionales a los empleados	Los beneficios a los empleados están muy bien identificados en la ley vigente en el Ecuador.

Tabla 4 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Gerentes B

<b>Criterio</b>	<b>Gerente 1</b>	<b>Gerente 2</b>	<b>Gerente 3</b>
Beneficios laborales poco tradicionales	Los beneficios laborales más usuales son el 10° tercer sueldo, 10° cuarto sueldo, vacaciones y las provisiones asociadas con la antigüedad de este, sin contar con los fondos de reserva que son obligatorios a partir del segundo año de antigüedad.	La mayoría de las compañías del sector agrícola ofrecen beneficios adicionales orientados al cumplimiento de metas de producción.	Por lo general si han otros beneficios adicionales a los beneficios de ley, pero son muy esporádicos o depende de otras variables.
Conocimientos acerca de los beneficios definidos abordados en la NIC 19	A nivel de la gerencia o administración el conocimiento de temas contables es específico y limitado.	Temas contables atañen directamente al contador y la función contable.	Desde la administración solo se conocen ciertos temas contable y los de mayor relevancia que brinden los asesores externos.

## Matriz de hallazgos para Contadores del sector cacaotero

Tabla 5 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Contadores A

<b>Criterio</b>	<b>Contador 1</b>	<b>Contador 2</b>	<b>Contador 3</b>
Reconocimiento de costo laboral	El costo laboral viene ya implícito en los informes actuariales. Se usa también ciertos formatos financieros para tener una idea.	A nivel contable se puede mencionar que el costo laboral abarca no solo el sueldo sino también los beneficios patronales.	El costo laboral es aproximadamente el 33% más de la nómina el primer año y asciende al 50% más después del primer año por los fondos de reserva.
Aplicación norma contable en beneficios de jubilación	La normativa contable se aplica tanto en cuanto el informe del profesional actuarial mencione las cifras a registrar.	Hay muchas ocasiones en que el informe actuarial es complicado de aplicar desde el punto de vista contable.	Debería existir no sólo la normativa sino también una guía práctica que facilite a la función contable registrar adecuadamente los rubros asociados a esta normativa.

Tabla 6 Matriz de Hallazgos para entrevistas con Contadores B

Criterio	Contador 1	Contador 2	Contador 3
Manejo de la normativa NIC 19	forma parte de los conocimientos generales que debe tener cualquier persona que ejecute y las actividades asociadas a la función contable.	los beneficios a los empleados más conocidos son aquellos que se han podido manejar mediante la normativa sin embargo en otros aspectos que no son tan frecuentes como seguros de vida y beneficios a largo plazo después de salir del trabajo no se contemplan.	Existen beneficios laborales que actualmente en el país están dando espero que no están siendo tomados desde la perspectiva de la normativa contable nic 19

## Matriz de hallazgos para Expertos de Beneficios Definidos

Tabla 7 Matriz de Hallazgos para expertos A

Criterio	Experto 1	Experto 2
Beneficios a los empleados	En el sector cacaotero existen determinados beneficios que con el tiempo se puedan estar ofreciendo desde las empresas con mayor sentido de responsabilidad corporativa, como lo son seguros de vida y ciertas coberturas propias del trabajo en esta rama.	el sector cacaotero por las especificaciones de su trabajo en campo deberían ser abordados ciertos beneficios que con el tiempo se han convertido en usuales orientados por lo general a precautelar la seguridad y la salud ocupacional de sus trabajadores, estos beneficios también deben ser tomados en cuenta en el análisis de los beneficios definidos para trabajadores.

Tabla 8 Matriz de Hallazgos para expertos B

<b>Criterio</b>	<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>
<p>ventajas de la aplicación de beneficios a empleados</p>	<p>Desde el punto de vista del ministerio de trabajo y del IESS no existe ninguna desventaja, ya que justamente la normativa se alinea con la obligatoriedad de los beneficios ganados por la fuerza laboral en materia del reconocimiento de sus planes de jubilación patronal o de desahucio</p>	<p>La administración de la compañía se tiene la voluntad de conceder en la probeta miento de estos beneficios a los empleados, sin embargo y como ya se conocen por la opinión general que gran parte de los empresarios ecuatorianos no tienen el hábito de brindar las facilidades a sus empleados para que aprovechen los beneficios de ley. en ese caso la problemática radica en otra índole.</p>



Tabla 9 Matriz de Hallazgos para expertos C

<b>Criterio</b>	<b>Experto 1</b>	<b>Experto 2</b>
Entorno jurídico en el Ecuador acerca de los beneficios a los empleados a mediano plazo.	Ecuador se conoce que la ley orgánica que impera en materia laboral es el código laboral vigente en el Ecuador gran parte del siglo 20, sin embargo, ha recibido a lo largo de todos estos años varias modificaciones que se han ido adaptando conforme dichas sustituciones han sido aprobadas.	los beneficios a empleados a mediano plazo deberían comenzar a incluirse en la planificación estratégica de la alta gerencia, ya que conforme su uso incrementa en el país asimismo los entes que tiene la responsabilidad de auditar la gestión financiera de las compañías empezarán a ejercer presión acerca de reconocimiento de las provisiones asociadas a este tipo de beneficios

## **Discusión de resultados**

De acuerdo a la recopilación de la información mediante las entrevistas tanto a gerentes de compañías cacaoteras, contadores de compañías en las mismas ramas y expertos en temas de beneficios sociales para trabajadores y luego de haber analizado toda la información mediante la matriz de hallazgo se pueden mencionar los siguientes resultados.

Los beneficios sociales a los empleados son disposiciones legales que rigen en el Ecuador desde hace varias décadas, amparados tanto en la constitución como en las leyes orgánicas relacionadas con materia laboral, las compañías domiciliadas en el país tienen la obligatoriedad de acatar estas disposiciones y reconocer en sus estados financieros o en sus provisiones financieras todo aquello que sea para brindar estos mismos beneficios definidos en una ley a los trabajadores, ya sean beneficios a corto o largo plazo.

A pesar de que la normativa contable mencione toda una gama de beneficios definidos y costos laborales que las compañías tienen que reconocer y provisionar, esta gestión se orienta casi en su totalidad con el trabajo realizado por los profesionales matemáticos que brindan servicios actuariales, ya que en el Ecuador el beneficio a los trabajadores que mayor obligatoriedad posee es la provisión por jubilación patronal y la provisión por desahucio. Ya se sabe de antemano que este no es el único beneficio laboral definido por una administración que podría tener implicaciones futuras, sin embargo, al ser el beneficio más común es en torno a este que gira la mayor parte de la atención tanto de la administración de una compañía como de la función contable. Esta realidad fue aseverada y constatada mediante los hallazgos encontrados en las entrevistas a los contadores y a los gerentes, ya que ellos mencionan que en la actualidad se está otorgando cierto tipo de beneficios a los trabajadores del sector del cacao que están relacionados, ya sea directa o indirectamente con precautelar seguridad y salud ocupacional por el tipo de actividades que desempeñan en el campo,

sin embargo, en la misma medida los expertos también han asegurado que este tipo de beneficios están siendo pasados por alto a la hora de incluirlos en los análisis de beneficios definidos y de costo financiero de beneficios a los empleados.

Es probable que, por su monto o recurrencia los profesionales de informes actuariales aún no estén incluyendo estos montos en dicho cálculo de estimaciones, en este caso habría que recopilar información directamente de este tipo de profesionales; sin embargo, no deja de ser un tema de gran importancia ya que empezar a incluir estos montos en las estimaciones de provisiones contables significaría un incremento en el costo financiero de la compañía. Esta situación tendría un efecto negativo directo en la rentabilidad en los períodos sobre los cuales se hagan dichas estimaciones, por lo tanto, estaría sobre la mesa de análisis de la alta gerencia en las compañías.

## **Capítulo IV: Propuesta Metodológica**

### **Objetivos de la propuesta**

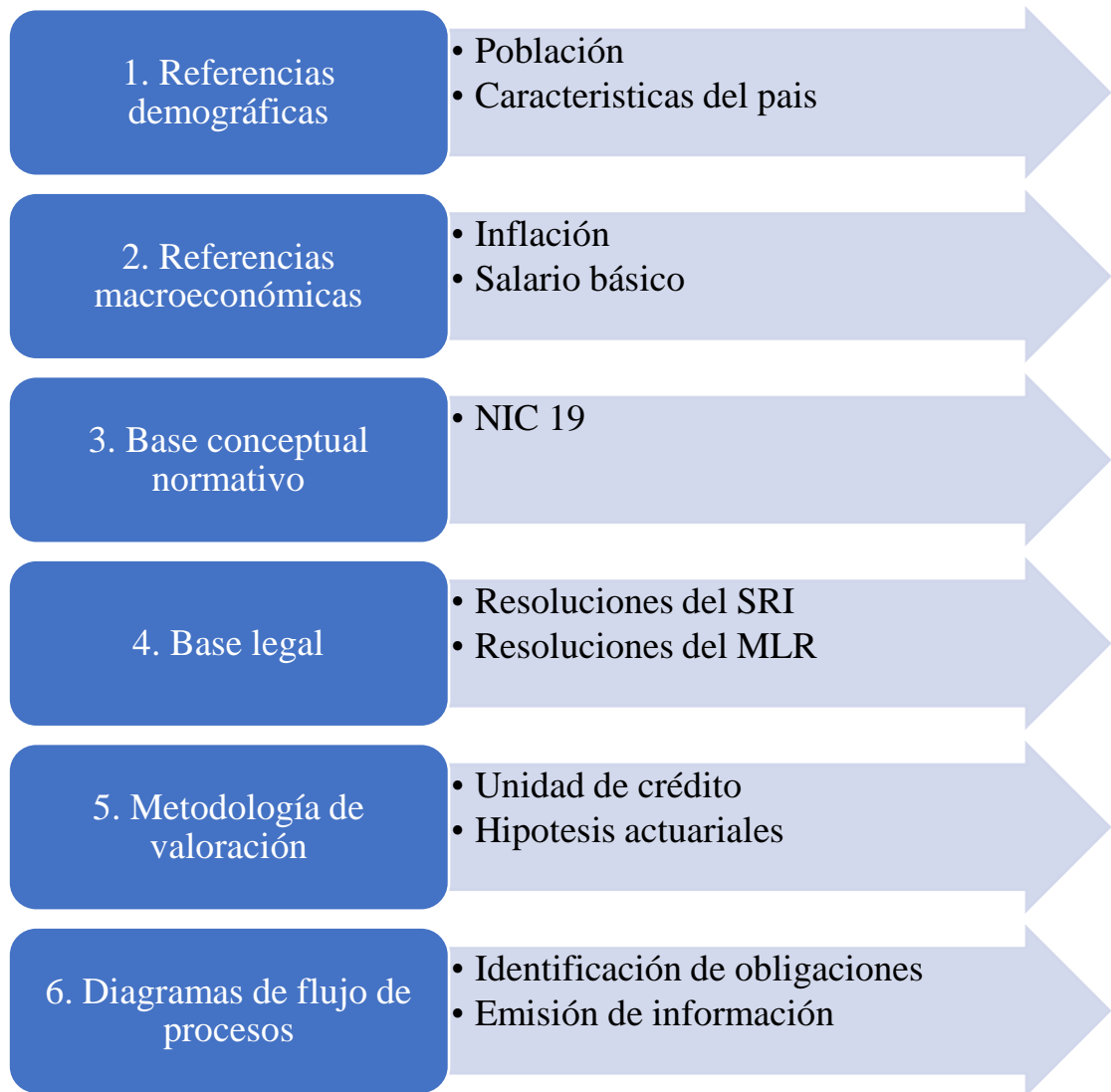
- Determinar los principales conceptos, teorías y referencias investigativas que los funcionarios de una compañía deben tener en cuenta al momento de aplicar la normativa contable respecto a los beneficios definidos de trabajadores.
- Diseñar una guía metodológica bajo el formato esquematizado de procesos y procedimientos que contribuya para la gestión de los funcionarios de las compañías del sector cacaoero como respuesta a la obligatoriedad del tratamiento contable indicado en la NIC 19.

### **Alcance de la propuesta**

El alcance de la presente propuesta metodológica incluye la presentación de conceptos y referencias investigativas para luego brindar una guía a los funcionarios que tengan dicha responsabilidad en las compañías de este sector.

La presente propuesta no realiza la aplicación *per-se* de la normativa en alguna compañía específica, sino más bien es una guía para cualquier compañía que pertenezca a este sector de la industria productiva del país.

## Esquema general de la propuesta



**Guía metodológica administrativa y financiera de identificación y control de beneficios definidos**

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-001</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	GUIA DE REFERENCIAS ECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Última revisión</b>

Las variables de macroeconomía más relevantes que se utilizan en dicho estudio son las siguiente:

- Tasa de inflación
- Incremento en el salario
- Pirámide de la población del Ecuador

Evolución de tasas de inflación año 2014-2021. El siguiente gráfico representa la evolución de las tasas de inflación en el periodo comprendido entre el año 2014 a 2021.



**Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.**

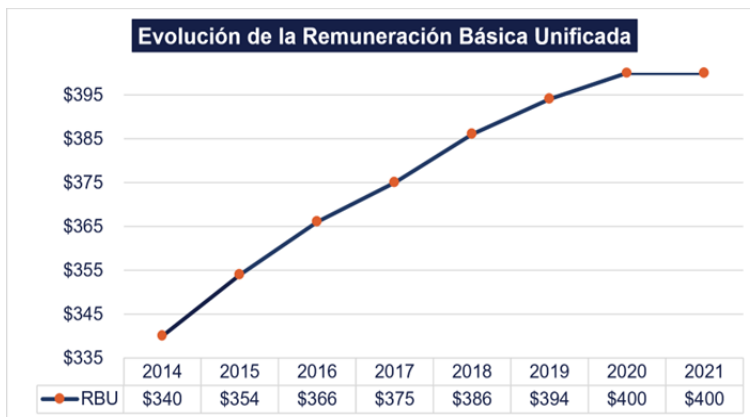
**Nota de procedimiento:** este grafico debe ser actualizado y considerado de acuerdo con su cifra más reciente para un análisis prospectivo exacto y acorde a la realidad del momento en el que se realiza el análisis.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-001</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	GUIA DE REFERENCIAS ECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

Evolución del salario básico unificado (SBMU) 2014-2021:

La tasa de incremento del salario básico ha sido 0.00% en el último año y la tasa de incremento del SBMU promedio en los últimos 8 años alcanzó el 2.36%.



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

**Nota de procedimiento:** este grafico debe ser actualizado y considerado de acuerdo con su cifra más reciente para un análisis prospectivo exacto y acorde a la realidad del momento en el que se realiza el análisis.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:



LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-001</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	GUIA DE REFERENCIAS ECONÓMICAS Y DEMOGRÁFICAS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

La población del Ecuador proyectada en 2021 fue de aproximadamente 17.37 millones de habitantes, distribuidos de la siguiente manera:



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

**Nota de procedimiento:** este grafico debe ser actualizado y considerado de acuerdo con su cifra más reciente para un análisis prospectivo exacto y acorde a la realidad del momento en el que se realiza el análisis.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-002</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO NORMATIVO CONTABLE – NIIF - NIC 19	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

### **NIC19 - Beneficios a los empleados**

#### **Definiciones**

- Los beneficios para empleados son todas las formas de contraprestación otorgadas por una empresa a cambio de los servicios prestados por sus empleados.
- Los beneficios post-empleo son beneficios para empleados (excluyendo los beneficios de jubilación y los beneficios para empleados a corto plazo) pagados después de la terminación del empleo.
- El costo del servicio representa el valor adicional que ha acumulado un empleado a lo largo de los años con base en las proyecciones salariales al retiro.
- El interés neto sobre el pasivo (activo) neto por beneficios definidos es el cambio en el pasivo (activo) neto por beneficios definidos durante un período que resulta del paso del tiempo.

#### **Características de la Norma NIC19**

- Los costos de beneficios a los empleados deben reconocerse cuando se incurren, independientemente de cuándo se paguen.

Los costos del servicio incluyen:

Costo de servicios recientes. Corresponde al incremento en el valor de las obligaciones por servicios definidos resultantes de los servicios prestados

por los empleados durante el período corriente.

Costo de servicios pasados: El cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos por los servicios prestados por los empleados en períodos anteriores debido a modificaciones del plan (introducción o eliminación de planes de beneficios definidos, o modificaciones de los mismos) o reducciones (reducciones significativas).  
empresas con el número de empleados cubiertos por este plan)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-002</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO NORMATIVO CONTABLE – NIIF - NIC 19	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Última revisión</b>

- **Características de la Norma NIC19**
- Las ganancias o pérdidas en el momento de la liquidación.
- Debido a que los participantes del plan no siempre son los mismos, los pasivos deben volver a medirse de manera oportuna para reflejar las realidades económicas.  
Las nuevas mediciones del pasivo (activo) neto de los planes de beneficios definidos incluyen:  
(a) ganancias y pérdidas actuariales de:  
Ajustes por experiencia (el efecto de las diferencias entre los supuestos actuariales previos y los eventos reales planificados);  
El impacto de los cambios en los supuestos actuariales.
- Los planes de beneficios post-empleo (por ejemplo, planes de pensiones como las pensiones de los empleadores) deben distinguirse entre planes de contribución definida y planes de beneficios definidos.
- Para los planes de beneficios definidos, donde el empleador o el fondo están obligados a pagar beneficios que cumplan con requisitos específicos basados en salarios futuros, el empleador puede asumir el riesgo de pérdida anterior. El monto reconocido en el balance debe ser el valor presente actuarial de la obligación por beneficios definidos representa el valor presente de los pagos futuros esperados como parte de la deuda

resultante del servicio prestado por el empleado tanto en el periodo corriente como en periodos anteriores. Este importe se ajusta, en su caso, por el valor razonable de los activos del plan y se ajusta por el impacto de las ganancias y pérdidas actuariales no reconocidas y el costo de los servicios pasados no reconocidos.

- Los activos del plan se relacionan con el valor del mercado de las inversiones que finalmente posee el fondo. Las acumulaciones de pensiones de un empleador casi siempre son solo acumulaciones contables.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF- 001</b>
			<b>I-BDE-002</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO NORMATIVO CONTABLE – NIIF - NIC 19	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>
<b>Características de la Norma NIC19</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El valor actual de las obligaciones de una empresa en un momento dado debe reflejar el valor estimado de los beneficios ganados por los empleados por sus servicios en el período actual y pasado. Se otorgan mayores beneficios por los siguientes años de servicio. Permite que una entidad determine el monto de los beneficios atribuibles al período actual y al anterior con base en la fórmula de beneficios del plan, variables demográficas como tablas de mortalidad e ingresos, y variables financieras como aumentos y descuentos salariales. supuestos actuariales relacionados con precio. Estos supuestos actuariales deben elegirse de acuerdo a cómo son imparciales, compatibles entre sí y evaluados para llegar a la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que generará el plan.</li> <li>▪ Los cambios en obligaciones del plan de beneficios diferidos y los cambios en los activos del plan o las ganancias y pérdidas actuariales se reflejan directamente en el patrimonio de los accionistas dentro de otro resultado integral, reflejando el valor total del activo neto o el pasivo neto de los valores del plan en el balance general.</li> <li>▪ Las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente en otros resultados integrales (ORI), al igual que los activos netos y los pasivos netos se reconocen por separado (también se ha eliminado la opción de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales directamente en resultados).</li> </ul>			

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-002</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO NORMATIVO CONTABLE – NIIF - NIC 19	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>
<b>Características de la Norma NIC19</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En el momento de la primera aplicación de esta norma, los importes de las partidas que aún no se han amortizado (ganancias y pérdidas actuariales y cambios de planes) se reconocen directamente en las ganancias acumuladas de ejercicios anteriores. En ejercicios posteriores, se reconocen en la cuenta de pérdidas y ganancias o en el patrimonio neto de transición.</li> <li>▪ Una entidad debe, al final del período sobre el que se informa, realizar supuestos actuariales significativos (revelados en el párrafo 144) que indiquen cómo las obligaciones por beneficios definidos se han visto afectadas por cambios en los supuestos que eran razonablemente posibles en ese momento. para cada</li> </ul>			
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	



LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-003</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO JURIDO LABORAL Y TRIBUTARIO VIGENTE	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

### **Jubilación Patronal – Código del Trabajo**

Art. 216.- Pensiones a cargo del empleador. - Los trabajadores que hayan estado en el servicio continua o intermitentemente por más de 25 años tienen derecho a ser cesados por sus patrones de acuerdo con las siguientes reglas:

1a.- Las pensiones se determinarán de acuerdo con las reglas establecidas por la Asociación Ecuatoriana de Seguridad Social para el retiro de los afiliados en cuanto a factores, años de servicio y edad según lo dispuesto por la ley de 17 de noviembre de 1938.

El “Activo de Retiro Individual” está compuesto por:

- a) por las aportaciones a que tenga derecho a recibir un trabajador;
- b) 5% del ingreso anual promedio de los últimos 5 años multiplicado por la antigüedad en el servicio.

2a.- La pensión de jubilación mensual no podrá exceder del salario base unitario promedio del año anterior y no podrá ser inferior a USD 30 mensuales si el trabajador sólo tiene derecho a jubilarse a cargo del empleador y a USD 20 si: Eres doble pensionista.

3ª.- Los trabajadores jubilados pueden exigir que su empleador garantice efectivamente el pago de su pensión. O, en caso contrario, puede pagar a la Institución Ecuatoriana de Seguridad Social el capital que necesita para su propio retiro con la misma pensión que recibe una pensión equivalente a la que paga o exige a su empleador. Los patrones destinan directamente fondos globales para hacer

frente a las pensiones mensuales y complementarias que señala la ley para que los mismos trabajadores autogestionen este capital, con base en cálculos debidamente justificados y practicados.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el jubilado recibirá como pensión patronal no menos del 50% del sueldo, salario o compensación mínima de industria uniforme correspondiente al puesto que ocupaba el jubilado al momento de reclamar la pensión. Basado en años de servicio.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-003</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO JURIDICO LABORAL Y TRIBUTARIO VIGENTE	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>
<p>Jubilación Patronal – Código del Trabajo</p> <p>El acuerdo de las partes debe constar en un documento firmado en presencia de un notario público o de un órgano judicial o administrativo competente y extinguir claramente las obligaciones del empleador. sí,</p> <p>4a.- En caso de liquidación o preferencia de crédito, los jubilados tienen prelación sobre los bienes en liquidación o insolvencia y su crédito se incluye en la primera clase preferente, aunque prevalezca sobre la hipoteca. Las normas 1a, 2a y 3a se refieren a los trabajadores que no están afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el retiro. Las mismas reglas se aplican a los trabajadores que tienen seguro cuando solicitan su retiro, excepto que el patrón debe pagar de o a través de los aportes patronales, establecidos conforme a la Regla 1a del Seguro Social. Se reserva el derecho de reducir el monto total depositado con un ecuatoriano institución. Sobre el fondo de retiro. En todo caso, para la reducción de las prestaciones individuales de jubilación se tendrá en cuenta el valor depositado por ley en reservas o repercutido al trabajador por el empleador.</p> <p>Normativa para el cálculo del fondo global de la jubilación patronal según A.M. 099 publicado en el Suplemento R.O. N° 732 (13 de abril de 2016)</p> <p>Art. 2.- Calculo mensual: La pensión patronal mensual se calcula de la siguiente manera: Sumar el valor correspondiente al trabajador como reserva al 5% del salario</p>			

medio anual de los últimos 5 años multiplicado por el número de años de servicio. De este total se resta el valor pagado por el patrón al trabajador o depositado en el IESS como aportes o reservas patronales y se divide por el factor edad previsto en el artículo 218 del Código del Trabajo. Finalmente, divide este resultado por 12 para determinar el valor de la anualidad mensual.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-003</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO JURIDICO LABORAL Y TRIBUTARIO VIGENTE	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

**Norma para el cálculo del fondo global de la jubilación patronal según A.M. 099 publicado en el Suplemento R.O. N° 732 (13 de abril de 2016)**

Para esto, se utilizará la siguiente fórmula:

$$\left\{ \frac{[A + (5\% \cdot B) \cdot C] - D}{E} \right\} / 12$$

A= fondo de reserva depositado al trabajador.

B= Promedio anual de remuneración 5 últimos años.

C= Tiempo de servicio en años del trabajador

D= Fondo de reserva depositado al seguro o entregado al trabajador por el empleador o la suma total que este último hubiere depositado en el seguro en concepto de aporte.

E= Edad determinado en el código de trabajo y su art 218

La pensión mensual de jubilación patronal deberá cumplir con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo.

En el caso de trabajadores que habiendo laborado menos de veinticinco años y más de veinte años, sean despedidos intempestivamente, se aplicará la fórmula contenida en este artículo de manera que se garantice su derecho de manera proporcional.

**Art. 3.- Cálculo del fondo global.** - Cuando exista el acuerdo entre las partes, se podrá pagar el fondo global de jubilación patronal, en cuyo cálculo se considerarán las siguientes variables:

A.- El coeficiente actualizado de renta vitalicia se encontrará publicado en la página web del Ministerio del Trabajo. Este coeficiente se encontrará ajustado a un factor de descuento, que permitirá actualizar el valor que recibirá el extrabajador por concepto de fondo global, equivalente a la tasa de interés pasiva referencial promedio del año anterior al cese de las funciones del extrabajador, publicada por el Banco Central.

B.- El valor de la pensión mensual.

C.- El valor de una decimotercera remuneración. D.- El valor de una decimocuarta remuneración.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-003</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO JURIDICO LABORAL Y TRIBUTARIO VIGENTE	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

**Normativa actual según A.M. 118 publicado en el Suplemento R.O. N° 218 2019**

Art. 1.- Sustitúyase el Art. 4 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099 por el cual se desarrolla el Reglamento para el Cálculo de las Pensiones de los Empleadores, por el siguiente:

Artículo 4.- Pago de la pensión patronal mensual de vejez. - Toda persona natural o jurídica que sea empleador anterior, público o privado, está obligada a pagar responsablemente el monto mensual de la jubilación patronal que resulte de la aplicación exclusiva del artículo 216 del Código del Trabajo. El pago completo se realizará solo si ambas partes lo acuerdan.”

**Depuración de ingresos – Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria.**

LRTI. Artículo 10 “13. Provisiones formuladas actuarialmente por empresas especializadas o peritos en la materia para satisfacer desahucios y pago de pensiones de los trabajadores, siempre que concurran para estos últimos las siguientes condiciones:

Se refiere a los empleados que han estado en la misma empresa durante al menos 10 años. B. Los depósitos en efectivo en estas reservas son administrados por compañías profesionales de administración de fondos autorizadas por la Ley de Mercado de Valores.”

**Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria RO2020**

<p>Artículo 28 de la RA LRTI: “Las disposiciones relativas a la evicción y ejecución de pagos de pensiones de los trabajadores formuladas actuarialmente por despachos profesionales o expertos en la materia. realizar las investigaciones correspondientes en contra de los requisitos impuestos por la autoridad administrativa competente</p>		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-003</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	MARCO JURIDICO LABORAL Y TRIBUTARIO VIGENTE	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

**En el artículo agregado a continuación del artículo 28, después del numeral 10 se agregó lo siguiente:**

Art. Agregado después del Art. 28: “11) Las provisiones para atender los pagos de desahucio y de pensiones jubilares patronales que cumplan lo dispuesto en el número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno serán deducibles únicamente en el período fiscal en el que se registren y no se reconocerá por este concepto ningún impuesto diferido.

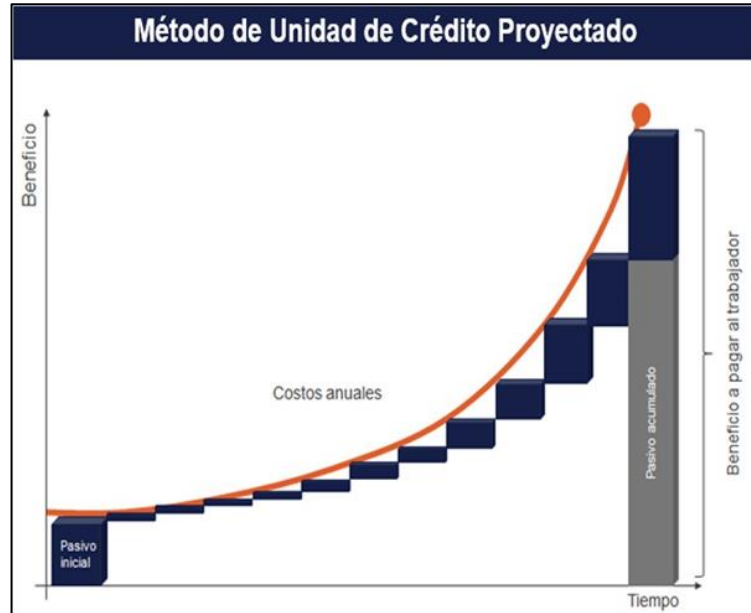
**Casos relacionados a consorcios sociedades en liquidación, contratos de duración determinada, etc. - Reglamento para la aplicación de Ley de Régimen Tributario Interno.**

Artículo 28 h) Disposiciones para cubrir la remuneración o el valor de la remuneración pagada a los trabajadores por terminación de los contratos de trabajo o de duración determinada por la ejecución de un trabajo o prestación de servicios de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Trabajo o en los convenios colectivos. a la renta como otra renta gravable en el año en que termina el negocio o contrato.



Elaborado por:		Revisado por:	Aprobado por:
LOGO DE LA EMPRESA	PROCEDIMIENTO	IDENTIFICAC IÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-004</b>
	INSTRUCTIVO	GUIA METODOLO GICA DE VALORACIO N DE BENEFICIOS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>
<p><b>Método de unidad de crédito proyectado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En línea con el párrafo 67 de la NIC 19, “una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para determinar el valor presente.</li> <li>▪ Costo de desempeño actual asociado y, en su caso, costo de desempeño pasado”.</li> <li>▪ Este método debe basarse en una fórmula de planificación, atribuyendo los beneficios de jubilación a los servicios de los empleados y teniendo en cuenta el uso de supuestos actuariales para calcular el valor presente de dichos beneficios.</li> </ul>			

- Estas hipótesis reflejan el valor del dinero en el tiempo, el crecimiento salarial y el potencial de pensión.

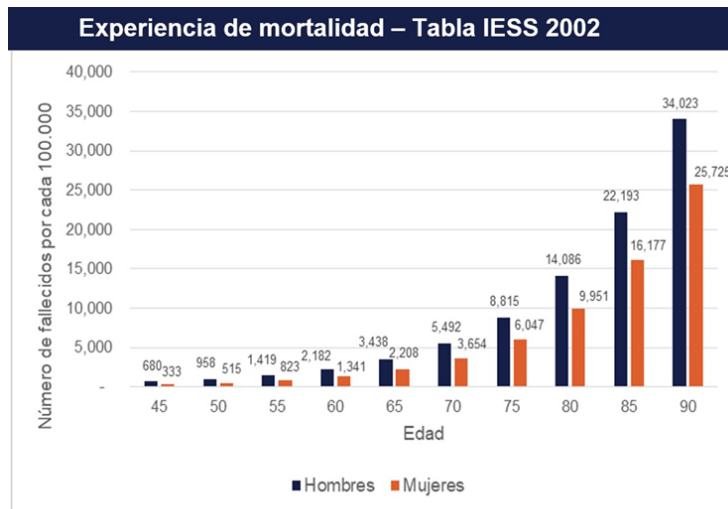


Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD- AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-004</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	GUIA METODOLOGICA DE VALORACION DE BENEFICIOS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

### Bases de biometría

Los partícipes de los planes de retiro están expuestos a contingencias tales como muerte, invalidez y rotación de personal, y estas contingencias son vistas como mitigantes que necesitan ser estimadas a través de la experiencia probabilística de ocurrencia de eventos. Estas experiencias están representadas en tablas.



Fuente: Registro oficial N°650 del 28 de agosto de 2002.  
Tabla IESS 2002 publicada en el RO 650 de 28 de agosto de 2002.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-004</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	GUIA METODOLOGICA DE VALORACION DE BENEFICIOS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

Bases técnicas

- En cuanto a la base técnica se debe analizar detenidamente cual es la que más se ajusta a la compañía y al mercado. Para el sector cacaotero es recomendable la hipótesis actuarial de tasa de descuento.
- Las tasas de descuento reflejan el valor del dinero en el tiempo, pero no el riesgo actuarial o de inversión. Además, esta tasa no refleja el riesgo de crédito específico que soportan los acreedores de la compañía y, como se indicó, el comportamiento de las variables futuras puede desviarse de los supuestos actuariales. en el párrafo 83 de la NIC 19 (IAS 19 R).
- Según lo establecido en el párrafo 83 de la NIC 19 (IAS 19 R): "Las tasas de interés utilizadas para descontar las obligaciones de beneficios posteriores al retiro (tanto financiadas como financiadas) se determinan utilizando los rendimientos del mercado al final del período, que corresponden a la emisión de valores corporativos o de deuda de alta calidad. Para monedas en las que no existe un gran mercado para valores de alta calificación bonos corporativos, se utilizan los rendimientos de mercado de los bonos gubernamentales denominados en esa moneda (al final del período sobre el que se informa), que debe coincidir con el plazo de pago."

Formato de coeficientes financieros para actualizar en cada periodo

<b>Fecha de valoración</b>		<b>31-dic-20XX</b>
Tasa de descuento		3.05%
Tasa de rendimiento de activos		5%
Tasa de incremento salarial (largo plazo)		1.05%
Tasa de rotación		11.62%

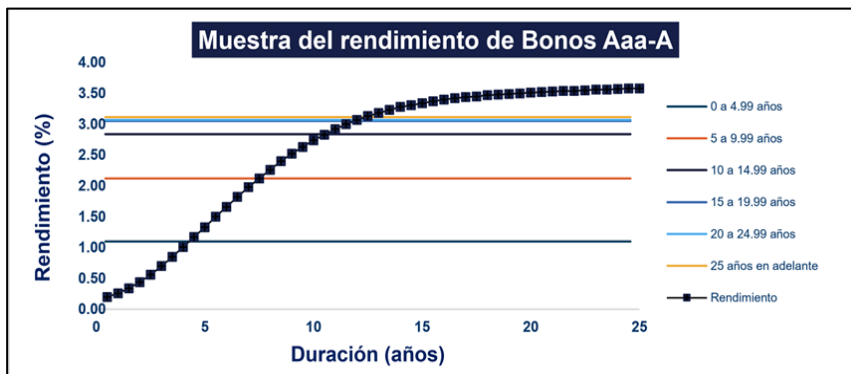
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-004</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	GUIA METODOLOGICA DE VALORACION DE BENEFICIOS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

**Bonos corporativos de alta calidad (Aaa - A)**

A continuación se enlista el resultado del rendimiento promedio agrupado por quinquenio de la muestra de 200 bonos USD seleccionados por el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos de América, emitidos por corporaciones en el mercado de valores de ese país, con una calificación crediticia entre A y AAA o equivalente.

Los rendimientos promedio de por vida se concentran en seis períodos de tiempo, como se muestra en el gráfico de variación a continuación.



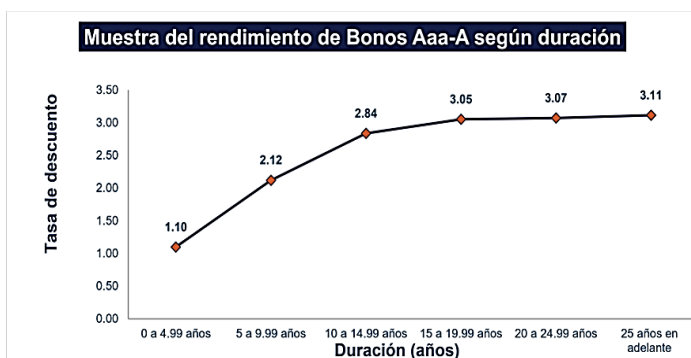
Fuente: [www.treasury.gov](http://www.treasury.gov)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>
			<b>I-BDE-004</b>
	<b>INSTRUCTIVO</b>	GUIA METODOLOGICA DE VALORACION DE BENEFICIOS	<b>Fecha emisión</b>
			<b>Ultima revisión</b>

**Tasas de acuerdo con el tiempo faltante promedio para la obligación**

- Se ajustó la tabla de 'Tasas Diferenciales' agrupadas por duraciones de bonos corporativos de 5 años para un uso óptimo de las tasas de descuento. De tal forma que los planes de beneficios a empleados son evaluados de acuerdo a su vida promedio remanente.



La tasa de descuento será seleccionada en función a la duración del plan por beneficios definidos.

TABLA DE TASAS DE DESCUENTO DIFERENCIADAS	
Duración del Plan (años)	Tasa de Descuento (%)
0 a 4.99 años	1.10
5 a 9.99 años	2.12
10 a 14.99 años	2.84
15 a 19.99 años	3.05
20 a 24.99 años	3.07
25 años en adelante	3.11

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:

LOGO DE LA EMPRESA	<b>PROCEDIMIENTO</b>	IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	<b>PRD-AAFF-001</b>				
			<b>I-BDE-005</b>				
	<b>INSTRUCTIVO</b>	DIAGRAMA DE FLUJO DE TAREAS Y FORMATOS	Fecha emisión				
			Última revisión				
<p align="center"><b>PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE BENEFICIOS A CORTO PLAZO A TRABAJADORES</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th align="center">Departamento de nómina</th> <th align="center">Gerencia General</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p><b>INICIO</b></p> <p>Revisar los lineamientos y políticas de la compañía para con los empleados</p> <p>¿Existen beneficios adicionales no contemplados en la ley?</p> <p>NO → 1</p> <p>SI</p> <p>¿Estos beneficios ya se están aplicando?</p> <p>NO → 2</p> <p>SI</p> <p>Incorporar al formato de beneficios definidos que generan obligaciones a corto plazo</p> <p>Comunicar al área contable para la incorporación de las estimaciones contables adecuadas</p> <p>4</p> </td> <td> <p>2</p> <p>Catálogo los beneficios adicionales dentro de la planificación estratégica de la compañía</p> <p>Elaborar un plan de estos beneficios adicionales con fechas en donde se espera que los empleados se beneficien del mismo.</p> <p>Plan de beneficios definidos no exigibles a C/P</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>1 → <b>FIN</b></p> </td> </tr> </tbody> </table>				Departamento de nómina	Gerencia General	<p><b>INICIO</b></p> <p>Revisar los lineamientos y políticas de la compañía para con los empleados</p> <p>¿Existen beneficios adicionales no contemplados en la ley?</p> <p>NO → 1</p> <p>SI</p> <p>¿Estos beneficios ya se están aplicando?</p> <p>NO → 2</p> <p>SI</p> <p>Incorporar al formato de beneficios definidos que generan obligaciones a corto plazo</p> <p>Comunicar al área contable para la incorporación de las estimaciones contables adecuadas</p> <p>4</p>	<p>2</p> <p>Catálogo los beneficios adicionales dentro de la planificación estratégica de la compañía</p> <p>Elaborar un plan de estos beneficios adicionales con fechas en donde se espera que los empleados se beneficien del mismo.</p> <p>Plan de beneficios definidos no exigibles a C/P</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>1 → <b>FIN</b></p>
Departamento de nómina	Gerencia General						
<p><b>INICIO</b></p> <p>Revisar los lineamientos y políticas de la compañía para con los empleados</p> <p>¿Existen beneficios adicionales no contemplados en la ley?</p> <p>NO → 1</p> <p>SI</p> <p>¿Estos beneficios ya se están aplicando?</p> <p>NO → 2</p> <p>SI</p> <p>Incorporar al formato de beneficios definidos que generan obligaciones a corto plazo</p> <p>Comunicar al área contable para la incorporación de las estimaciones contables adecuadas</p> <p>4</p>	<p>2</p> <p>Catálogo los beneficios adicionales dentro de la planificación estratégica de la compañía</p> <p>Elaborar un plan de estos beneficios adicionales con fechas en donde se espera que los empleados se beneficien del mismo.</p> <p>Plan de beneficios definidos no exigibles a C/P</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>1 → <b>FIN</b></p>						
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:					



## Conclusiones

Luego de realizar una rigurosa recopilación de información relacionada a los beneficios definidos de trabajadores y todas sus implicaciones tanto contables como legales, se puede finalmente concluir las siguientes ideas generales que de alguna manera resumen todo el esfuerzo realizado en la presente investigación:

Al igual que en el mundo en el Ecuador las medidas restrictivas y de sanidad tomadas a raíz del inicio de la pandemia COVID 19, afectaron a la mayor parte de la industria del país, se esperaba que el sector del cacao reflejará también notables impactos negativos en su nivel de producción, sin embargo y aparentemente el resultado obtenido ha sido diferente, en el año 2020 se exportaron 60000 t más en relación con el año 2019 de acuerdo a las publicaciones realizadas por la asociación de exportadores de cacao, de acuerdo a este informe el incremento se debió principalmente a un mayor número de hectáreas sembradas que alcanzaron su época de producción. se estima que a la fecha el cultivo del cacao y los diferentes eslabones de su cadena de abastecimiento, genera ingresos para 100000 familias aproximadamente de las zonas rurales.

Los lineamientos contenidos en la normativa internacional NIC 19 contienen una clara disposición de qué, para que el pasivo a largo plazo es decir el pasivo no corriente de una compañía refleje de forma razonable las obligaciones contraídas por la empresa, este tiene que contener las obligaciones por beneficios definidos para empleados y trabajadores de la compañía. en el Ecuador y en el sector cacaotero en la actualidad se considera únicamente como foco de atención de beneficios definidos las provisiones por jubilación patronal y desahucio, sin embargo como se evidenció en la recopilación de información mediante entrevistas, los funcionarios entrevistados de las compañías cacaoteras sostienen que además de estos 2 rubros asociados a esta normativa desconocen o tienen muy poco claro qué otras situaciones en la compañía podrían estar generando indirecta o directamente beneficios definidos que se traduzcan en el futuro en desembolsos de recursos para la empresa.

Mediante la propuesta metodológica planteada en el cuarto capítulo del presente trabajo, se ha diseñado una herramienta formal que permite a los funcionarios de la compañía no sólo la consulta rápida y puntual de los principales conceptos y apartados legales asociados a beneficios definidos para los trabajadores, sino también se ha desarrollado una serie de instructivos y diagramas de flujo que permite mejorar los controles de la empresa al momento de dar seguimiento y procesar la información que permita realizar un adecuado registro y estimación contable, esto con el fin de dar cumplimiento a las normativas contenidas tanto en las normas internacionales de información financiera como en las resoluciones emitidas por el servicio de rentas internas con relación a los gastos por beneficios definidos dentro de un período y a las provisiones a corto y largo plazo por estos mismos beneficios. con ello se está brindando un importante aporte académico a este sector productivo del país.

## **Recomendaciones**

Luego de concluir los diferentes aspectos relevantes de la presente investigación acerca de los beneficios definidos para trabajadores del sector cacaotero en la provincia del Guayas, es posible mencionar las siguientes recomendaciones para futuras investigaciones:

Las cifras económicas y macroeconómicas asociadas con los diferentes sectores ya sean productivos o industriales del país, deben ser siempre consultados de primera mano, es decir tomando como fuente principal los informes y publicaciones de las entidades gubernamentales que tengan la competencia pertinente para emitir y divulgar dicha información, es recomendable que para futuras investigaciones que estén orientadas al mismo sector cacaotero del país

Se debe considerar que las cifras asociadas a la producción, exportación, procesamiento y número de trabajadores asociados directa e indirectamente el giro del negocio, va a reflejar variaciones a lo largo del tiempo, por lo que es indispensable que dichos cuadros estadísticos sean actualizados con el fin de realizar un análisis demográfico mucho más preciso en el período sobre cuál se realizará alguna investigación.

Cómo se pudo evidenciar a lo largo de la investigación, al sector cacaotero del país está relacionado un determinado número de trabajadores tanto directa como indirectamente, acerca de estos últimos las compañías constituidas legalmente ya sea por sociedad anónima, responsabilidad limitada o sociedad anónima simplificada, no surte ningún tipo de obligación entre estas compañías y los trabajadores indirectos, por lo que dirigir un análisis de obligaciones definidas para los trabajadores no tiene sentido con este conglomerado de la población, por lo que es recomendable que en futuras investigaciones este conglomerado sea ha analizado de una forma o bajo un enfoque diferente, este podría ser la responsabilidad corporativa para sus proveedores o socios estratégicos comerciales.

## Referencias

- Abad, C. (2020). El cacao en la Costa ecuatoriana: estudio de su dimensión cultural y económica. *Revista Internacional de Administracion. Estudios de la gestion*.  
Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1442/1349>
- Acuña, P. (2012). *Análisis de los diferentes modelos Gestion Stakeholders*. Peru: Universidad Nacional del Sur (Perú). Obtenido de <https://www.fundacionseres.org/lists/informes/attachments/1064/la%20gesti%20de%20los%20stakeholders.%20an%20alisis%20de%20los%20diferentes%20modelos.pdf>
- Alcaraz, M. (2019). *Información de nómina y administración de personal: Nuevas oportunidades estratégicas para recursos humanos*. España: Universidad de Navarra Departamento de Dirección de Personas del IESE. Obtenido de <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-31.pdf>
- Argudo. (2014). *Fomentar la responsabilidad social de empresas*. Retrieved from <http://europa.eu.int/comm/off/green/index-es.htm>
- Arias, F. (2016). *Metodología de Investigación*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arzate, A. (2019). *¿Qué es staffing y cómo ayuda a mi empresa?* Mexico: Blog de Reclutamiento y Recursos Humanos en México. Obtenido de <https://www.ips.com.mx/blog/que-es-staffing-y-como-ayuda-a-mi-empresa>
- Banco Central del Ecuador BCE. (2020). Cuentas Nacionales. Obtenido de <http://www.bce.fin.ec/>
- Burgos, H. (2017). *Normas Internacionales de Contabilidad*. Colombia: Programa De Contaduría Pública. Retrieved from [Dialnet-NormasInternacionalesDeContabilidad-4780129.pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4780129)

- Collahuazo, M. (2017). *“La producción del cacao y su incidencia en la economía del Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45672/1/T-COLLAHUAZO%20INGUILLAY%20LUIS%20MIGUEL.pdf>*
- Corporacion Finaciera Nacional. (2016). Ficha Sectorial: Cacao Y Chocolate. Obtenido de <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/2018/04/Ficha-Sectorial-Cacao.pdf>
- Corporación Financiera Nacional. (2021). *Ficha Sectorial: Fabriación de Productos de Plásticos*. Retrieved from [https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2020/ficha-sectorial-3-trimestre-2020/FS\\_Pl\\_stico\\_3T2020.pdf](https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2020/ficha-sectorial-3-trimestre-2020/FS_Pl_stico_3T2020.pdf)
- Flores, T. (2019). *El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfaccìon laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia*. Colombia: Universidad de los Llanos, Facultad de Ciencias Económicas (Colombia). Obtenido de [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.40.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf)
- Freeman, Ernesto. (2019). *La gestión empresarial basada en los stakeholders y la reputación*. Obtenido de <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-gestion-empresarial-basada-en-los-stakeholders-y-la-reputacion/>
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*,. Boston: Pitman. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/2074/1/terzolo.2014.pdf>
- Friedman, M. (12 de 2008). *Teoría Instrumentales- Responsabilidad Social*. Obtenido de [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino\\_Morales\\_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino_Morales_2008.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hair, Bush, & Ortina. (2016). *Investigación de Mercados, un ambiente de información digital* (Quinta ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A., de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A, de C.V.
- IASB. (2022). *Normas Internacionales de Contabilidad (NIC). Diccionario Económico*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/normas-internacionales-de-contabilidad-nic.html>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022). *Beneficios sociales de los trabajadores*. Obtenido de <http://www.ecuadorlonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/#:~:text=El%20trabajador%20tiene%20derecho%20a%20percibir%20el%20pago%20del%20d%C3%A9cimo,sueldo%20en%20las%20fechas%20establecidas>.
- Lerma, H. (2017). *Metodología de Investigación. Propuesta, Anteproyectos y Proyectos* (Quinta Edición ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.
- Lizcano, J. (2015). *Confianza en los mercados y responsabilidad social corporativa*. Sevilla: Dirección y Progreso. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405311.pdf>
- Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. (03 de 03 de 2021). *Desarrollo territorial rural sostenible 2025*. Obtenido de <http://www2.competencias.gob.ec/uploads/2021/03/03-06PPP2015-POLITICA03.pdf>

- Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. (3 de 05 de 2021). *Preguntas sobre Beneficios Sociales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/BENEFICIOS-SOCIALES-preguntas.pdf>
- Mitchell, A. (2021). *Who are the Stakeholders Now? An Empirical Examination of the Mitchell, Agle, and Wood Theory of Stakeholder Saliency*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0007650318816522>
- Muñoz, C. (2017). *Como elaborar y asesorar una investigación de Tesis*. México: Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Nazaro, E. (2016). *Beneficio y motivación de los empleados*. Chile: Invenio. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/8161/1/TFG-O%20328.pdf>
- NIC: NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD. (2019). *Norma Internacional de Contabilidad 19*. Retrieved from <https://www.ifs-group.ec/post/normativa-vigente-nic#:~:text=NIC%3A%20NORMAS%20INTERNACIONALES%20DE%20CONTABILIDAD,que%20opera%20en%20distintos%20pa%C3%ADses>.
- Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF. (2020). NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=101380&lang=es-ES&view=article&id=5256](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101380&lang=es-ES&view=article&id=5256)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

- Observatorio de Responsabilidad social corporativa. (2019). Qué es la Responsabilidad Social Corporativa? Obtenido de <https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>
- OIT. (2015). *Realizar un mapeo de oportunidades laborales disponibles para jóvenes en empresas localizadas en Quito, Guayaquil y Manta*. Ecuador. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/projectdocumentation/wcms\\_448451.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_448451.pdf)
- Rivera, G. (2019). *Procedimiento en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente*. Machala: UACE.
- Rodríguez, F. J. (2018, 11). *Modelo stakeholder y responsabilidad social: El gobierno corporativo global*. Retrieved from <https://www.cairn.info/revue-management-2008-2-page-81.htm>
- Sánchez, G. (2015). *Gestion de nominas*. España: UNIVERSIDAD DE VALLADOLID. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/211106613.pdf>
- Servicio de Rentas Internas. . (2019). SECTOR CACAOTERO ECUATORIANO. Panorama general. Obtenido de <https://blogs.cedia.org.ec/obest/wp-content/uploads/sites/7/2020/07/An%C3%A1lisis-de-cacao-24-de-junio-2020-7.pdf>
- Suárez, M. (10 de 2022). *La recuperación en Guayas con menos ingresos y empleos*. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/analisis-economia-y-finanzas/la-recuperacion-en-guayaquil-es-lenta-con-menos-ingresos-y->



empleos#:~:text=ALREDEDOR%20DE%20477.000%20PERSONAS%20M  
%C3%81S,pasado%20o%20est%C3%A1n%20buscando%20uno.

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Aucancela Guamán Edison Ernesto** con C.C: # **0958294373** autor del trabajo de titulación “**Propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 en el sector cacaotero de la provincia del Guayas**”, previo a la obtención del título de **Licenciado en Contabilidad y Auditoría**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 12 de septiembre del 2022



f. \_\_\_\_\_

**C.C: 0958294373**

**Aucancela Guamán Edison Ernesto**



## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Zamora Choez, Karla Juliana** con C.C: # **1207805746** autor del trabajo de titulación **“Propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 en el sector cacaotero de la provincia del Guayas”**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Contabilidad y Auditoría**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, 12 de septiembre del 2022

f.  \_\_\_\_\_

**C.C: 1207805746**

**Zamora Choez Karla Juliana**

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	"Propuesta metodológica para la aplicación de NIC 19 en el sector cacaoero de la provincia del Guayas"		
<b>AUTOR(ES)</b>	Zamora Choez Karla Juliana; Aucancela Guamán Edison Ernesto		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	C.P.A Anchundia Córdova, Walter Agustín		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	<b>Economía y Empresa</b>		
<b>CARRERA:</b>	Contabilidad y Auditoría		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Licenciado en Contabilidad y Auditoría		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	12 de septiembre de 2022	<b>No. PÁGINAS:</b>	89
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Normativa contable, Beneficios a empleados		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Agrícola, sector cacaoero, beneficios a empleados NIC 19		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>			
<p>En el presente trabajo de titulación se detalla por qué es importante la aplicación de la normativa contable 19, relacionada con beneficios a empleados en el sector cacaoero. Se mencionará con más detalles cuál es la situación actual del sector cacaoero y que aspectos se debe considerar para la aplicación de la normativa. La importancia de evaluar dicho sector es debido a que el cacao es uno de los principales productos que exporta el Ecuador y en este campo este grano posiciona al Ecuador como el país más competitivo de América Latina. El presente trabajo logra identificar el estudio de la norma y como deben aplicar las empresas del sector cacaoero la NIC 19. El desarrollo de la propuesta permitirá a las personas que laboran en el área de contabilidad tener una guía para la correcta aplicación de la norma con el fin de que la presentación de sus estados financieros muestre la realidad económica y financiera de la empresa y así esta información sea confiable.</p>			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTORES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0982952546- 0939242428	<b>E-mail:</b> karla.zamora01@cu.ucsg.edu.ec edison.aucancela@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	<b>Teléfono:</b> +593-4- 3804600 ext.1635		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec">lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			