

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TÍTULO:

Análisis del tratamiento contable de los beneficios a empleados según la NIFF para PYMES sección 28 del sector comercial confecciones textiles en la ciudad de Guayaquil año 2023

AUTORES

Miranda Sayay, Wilmer Edison

Flores Farías Ginger Lissette

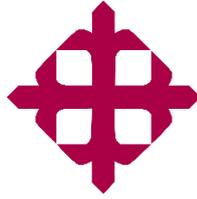
TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADOS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TUTORA:

Ec. Baño Hifóng, María Mercedes, PhD.

Guayaquil, Ecuador

01 de septiembre del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: Wilmer Edison, Miranda Sayay y Ginger Lisette, Flores Farías, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Licenciados en Contabilidad y Auditoría.

TUTORA

MARÍA
MERCEDES
BAÑO HIFONG

Firmado
digitalmente por
MARÍA MERCEDES
BAÑO HIFONG

f. _____

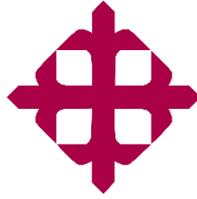
Ec. Baño Hifóng, María Mercedes, PhD.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ph. D. Said Vicente Diez Farhat

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Miranda Sayay, Wilmer Edison y Flores Farías, Ginger Lissette

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación “Análisis del Tratamiento Contable de los Beneficios a Empleados según la NIIF para PYMES sección 28 del Sector Comercial Confecciones Textiles en la ciudad de Guayaquil Año 2023” previa a la obtención del Título de: Licenciados 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 nuestra total autoría.

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

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del año 2025

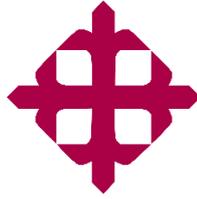
LOS AUTORES

f.

Miranda Sayay, Wilmer Edison

f.

Flores Farías, Ginger Lissette



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

AUTORIZACIÓN

Nosotros, Miranda Sayay, Wilmer Edison y Flores Farías, Ginger Lissette

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “Análisis del Tratamiento Contable de los Beneficios a Empleados según la NIIF para PYMES sección 28 del Sector Comercial Confecciones Textiles en la ciudad de Guayaquil Año 2023”, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del año 2025

LOS AUTORES

f. 
Miranda Sayay, Wilmer Edison

f. 
Flores Farías, Ginger Lissette

AGRADECIMIENTO

Ante todo, primero le agradezco a Dios y luego a mis padres ya que gracias a su apoyo desde el inicio de mi carrera profesional ellos siempre me han apoyado económica y personalmente.

Además, mis padres son el pilar fundamental de mi vida por lo que siempre les estaré agradecido por la paciencia que han demostrado hacia mí desde el inicio de mis estudios hasta su finalización.

De la misma manera un especial agradecimiento a la tutora Baño que me apoyo a realizar este trabajo y a los diferentes profesores que tuve durante mis ocho semestres.

Miranda Sayay, Wilmer Edison

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a Dios por permitirme culminar mi Carrera Universitaria a pesar de todos los obstáculos que he tenido que pasar para poder llegar hasta este momento.

De manera especial quiero agradecerles a mis padres, que han sido mi mayor ejemplo de perseverancia e impulsado cada día a ser mejor, a mis hermanas que siempre me han dado una voz de aliento para seguir adelante, a mi Abuelita Paquita (+), gracias por haberme enseñado a que no debo rendirme ante ninguna situación y que la mejor herencia siempre serán los estudios y a mi tía Blanquita por insistirme en recibir su apoyo para poder terminar mis estudios universitarios.

De igual manera quiero agradecerles a todos mis maestros de los cuales he aprendido mucho durante todo este camino de mi Carrera Universitaria. Además, a mi tutora Eco. María Baño de la cual he podido recibir el mayor de los apoyos durante el trabajo de titulación y le quedo agradecida.

Flores Farías, Ginger Lissette

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación se lo dedico a mi padre y a mi madre, porque me han apoyado mucho y al final de mi carrera universitaria yo sé que ellos estarán orgullosos por mi logro que estoy alcanzando.

También se lo dedico a mis compañeros de la universidad, con los que realizamos proyectos en clase y siempre nos apoyamos en los buenos y malos momentos.

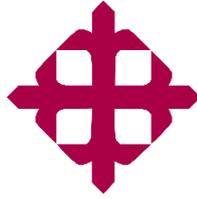
De la misma forma se lo dedico a mi hermano y a mi hermana ya que ellos son especiales para mi junto a mis padres también. Toda mi vida es gracias a ellos.

Miranda Sayay, Wilmer Edison

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se lo dedicó de manera especial a mi Padre el Sr. Gustavo Flores Santos (+), quién en vida me impulso a poder seguir esta Profesión desde el Colegio hasta la Universidad, porque él siempre vio ese potencial en mí con los números desde pequeña y a pesar de haber dejado por algunos años mis estudios universitarios y de ya no querer concluirlos, él fue quién me hizo cambiar de parecer, me aconsejó e impulso a poder terminar mi Carrera Universitaria, y hoy le agradezco por no permitir dejarme vencer por el miedo y por haber hecho de mí una mujer fuerte, trabajadora, perseverante, que no se deja rendir. Gracias por todo Papi Paco.

Flores Farías, Ginger Lissette



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ph.D. Said Vicente Diez Farhat
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

CPA. Barberán Zambrano, Nancy Johanna, Ph. D.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

CPA. Salazar Torres, Patricia María, Mgs.
OPONENTE

Índice General

Introducción	2
Antecedentes.....	2
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
Justificación	7
Preguntas de Investigación	8
Delimitación	8
Limitación	9
Capítulo 1. Fundamentación Teórica	10
Marco Conceptual	10
Tratamiento Contable	10
Beneficios a Empleados	10
Sector Textil	11
Producción Textil de Ecuador.....	14
Competitividad.....	18
Productividad.....	18
NIIF para PYMES.....	19
Impacto de las NIIF en Áreas Clave de la Empresa.....	31
Provisiones y Pasivos Contingentes	31
Estimaciones.....	32
Actuario y Estudio Actuarial.....	33
Trabajador.....	33
Empleador	34
Sueldos y Salarios.....	34
Obligaciones Laborales.....	35
Relación Laboral	35
Contrato.....	38
Remuneración.....	40
Marco Referencial.....	40

Estudios Previos.....	40
Sector Comercial Textil	42
Marco Normativo	45
Resolución de la Superintendencia de Compañías.....	45
Elementos del Tratamiento Contable	46
Sección 28 Beneficios a los Empleados.....	47
Marco Legal.....	49
Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.....	49
Código del Trabajo	50
SRI y la Superintendencia de Compañías en el Cumplimiento de las NIIF	50
Marco Teórico.....	51
Teoría de Agentes.....	51
Teoría Contable Contractual	60
Capítulo 2. Metodología	62
Diseño Metodológico	62
Tipo de Investigación.....	64
Enfoque de la Investigación.....	64
Fuentes de Información	66
Población.....	66
Muestra.....	67
Muestreo.....	67
Diseño de Instrumento de Investigación.....	68
Entrevista 1: Dirigido al Empleado	68
Entrevista 2: Dirigido al Contador.....	69
Capítulo 3. Resultados de la Investigación	70
Análisis de las Entrevistas Realizadas a los Empleados	70
Análisis de las Entrevistas Realizadas a los Contadores	74
Discusión	78
Conclusiones	82
Recomendaciones	84
Referencias.....	86

Tablas

Tabla 1 Principales Problemas del Sector Textil en Ecuador 2023 y 2024 ..	12
Tabla 2 Participación del número de Empresas dedicada a la Industria Textil por cada provincia en el año 2020.	13
Tabla 3 Principales Desafíos y Oportunidades del Sector Textil.....	13
Tabla 4 Secciones de la NIIF para PYMES - desde el número 1 al 21	22
Tabla 5 Secciones de la NIIF para PYMES - desde el número 22 al 35.....	23
Tabla 6 Secciones de la NIIF para PYMES - desde el número 22 al 35.....	24
Tabla 7 NIIF para PYMES	25
Tabla 8 NIIF para PYMES	26
Tabla 9 NIIF para PYMES	27
Tabla 10 NIIF para PYMES	28
Tabla 11 Principales diferencias entre NIIF Full y NIIF para PYMES	29
Tabla 12 Principales diferencias entre NIIF Full y NIIF para PYMES	30
Tabla 13 Componentes de la Relación Laboral	37
Tabla 14 Modelo Competitivo Sector Textil – Parte A.....	43
Tabla 15 Modelo Competitivo Sector Textil – Parte B.....	44
Tabla 16 Contribuciones y Derechos de los Agentes en una Organización	53
Tabla 17 Características de los Enfoques de Investigación.....	65
Tabla 18 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Empleados del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.....	72
Tabla 19 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Empleados del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.....	73
Tabla 20 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Contadores del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.....	76
Tabla 21 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Contadores del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.....	77

Figura

Figura 1 La Materia Prima Usada en el Sector Textil.....	14
Figura 2 Precio de Confecciones en Ecuador.....	16
Figura 3 Precio de Confecciones en Ecuador.....	16
Figura 4 Tipo de Contratos de Trabajo	38
Figura 5 Diferencia entre Agente y Principal.....	56
Figura 6 Los Costos de la Agencia	57
Figura 7 Variables o Categorías de la Teoría de Agencia	58
Figura 8 Principales elementos de la Teoría de Agencia.....	59
Figura 9 Población y Muestra	67

Resumen

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo analizar el tratamiento contable de los beneficios a empleados según la Sección 28 de la NIIF para PYMES, aplicado al sector comercial de confecciones textiles en la ciudad de Guayaquil. Esta investigación se realizó por la necesidad de comprender cómo la aplicación limitada o incorrecta de esta normativa contable afecta en la calidad de los estados financieros y en el reconocimiento de los beneficios a empleados de las pequeñas y medianas empresas del sector textil. La metodología usada en la investigación fue el enfoque cualitativo con diseño no experimental de tipo descriptivo y transversal. Para la recolección de datos se aplicaron entrevistas para contadores y empleados, además del análisis documental y resoluciones del servicio de renta interna. Los resultados obtenidos evidenciaron un cumplimiento parcial de los lineamientos establecidos en la Sección 28, sobre todo en lo relacionado con los beneficios a largo plazo y beneficios por terminación, lo cual afecta la presentación fiel de las obligaciones laborales. Asimismo, se identificó que muchas empresas no cuentan con políticas contables definidas respecto al reconocimiento de estos beneficios, lo que genera algunos problemas en la información presentada hacia los usuarios internos y externos. Finalmente se concluye que, aunque las NIIF para PYMES están vigentes en el Ecuador, su aplicación en el sector analizado aún presenta debilidades, especialmente por la falta de capacitación técnica, recursos limitados y escasa cultura contable.

Palabras claves: Beneficios a empleados, Contabilidad, NIIF para PYMES, Obligaciones laborales, Sector confecciones textiles, Sección 28, Estados financieros.

Abstract

The purpose of this thesis is to analyze the accounting treatment of employee benefits under Section 28 of IFRS for SMEs, as applied to the textile and apparel trade sector in the city of Guayaquil. This research was conducted to understand how the limited or incorrect application of this accounting standard affects the quality of financial statements and the recognition of employee benefits in small and medium-sized enterprises in the textile sector. The research methodology used was a qualitative approach with a non-experimental, descriptive, and cross-sectional design. Data collection included interviews with accountants and employees, as well as documentary analysis and Internal Revenue Service resolutions. The results obtained showed partial compliance with the guidelines established in Section 28, especially with regard to long-term benefits and termination benefits, which affect the fair presentation of employee obligations. It was also identified that many companies do not have defined accounting policies regarding the recognition of these benefits, which creates some problems in the information presented to internal and external users. Finally, it is concluded that, although IFRS for SMEs are in force in Ecuador, their application in the analyzed sector still presents weaknesses, particularly due to a lack of technical training, limited resources, and a poor accounting culture.

Keywords: Employee benefits, Accounting, IFRS for SMEs, Labor obligations, Textile and clothing sector, Section 28, Financial statements

Introducción

Antecedentes

Los orígenes de la industria textil y de la confección en el Ecuador se remontan al periodo colonial, cuando las comunidades indígenas desarrollaron técnicas de tejido y conocían el trabajo con fibras naturales como el algodón y los pelos de animales para elaborar vestimentas, mantas y piezas decorativas. Mas tarde con la llegada de los españoles se incorporaron técnicas europeas y los telares manuales se difundieron en hogares y talleres, estimulando la demanda local y el intercambio comercial. Durante el siglo XX, la introducción de tecnología moderna, como los telares mecánicos, mejoró la productividad y la capacidad de producción, aunque también trajo retos como la competencia internacional y la necesidad de mayores inversiones en infraestructura y capacitación. A pesar de estas dificultades, el sector textil ecuatoriano ha demostrado fortaleza y continúa siendo relevante económicamente, mientras que las tradiciones culturales del país se mantienen a través de los tejidos elaborados por comunidades indígenas y rurales. (Alexa Tejidos, 2024).

De acuerdo con la Asociación de Industriales Textiles del Ecuador (2023) el sector textil y confección en Ecuador se ha considerado como un generador de empleo ya que gracias a su consolidación y crecimiento en el mercado nacional e internacional en el año 2022 se pudo evidenciar que se registraron más de 172 mil plazas de empleo, de las cuales la mayoría fueron ocupadas por mujeres, muchas de ellas eran jefas de hogar.

El proceso de recuperación posterior a la pandemia ha sido lento, pero todavía se encuentra en camino hacia niveles superiores a los alcanzados antes de 2020, tanto en ventas como en generación de empleo y exportaciones. Antes de la crisis sanitaria, las ventas del sector se eran de USD 1.498 millones, mientras que en 2023 alcanzaron USD 1.447 millones. En cuanto a exportaciones, estas se ubicaron en torno a los USD 97 millones, lo que evidencia un esfuerzo para recuperar la competitividad del sector textil. Si bien el 2023 presento nuevos desafíos para este sector, sin embargo,

también surgieron nuevas oportunidades para el crecimiento a través de la diferenciación de productos y la implementación de nuevas prácticas de sostenibilidad. (AITE, 2023)

En Ecuador, la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera fue establecida por la Superintendencia de compañías, valores y seguros. A partir del año 2011, se inició su implementación mediante un cronograma oficial, el cual clasificó a las entidades en cuatro categorías según su tamaño: las cuales son Microempresas, Pequeñas, Medianas y Grandes empresas hasta el 01 de enero del 2012 donde ya se dio la aplicación de la NIIF. (Superintendencia de Compañías, 2010). Uno de los objetivos de implementar estas Normas Internacionales de Información Financiera, es poder incorporarse a los estándares Internacionales que permitan presentar la información financiera en cualquier parte del mundo de manera precisa y fiable así lo mencionó. (A. Hernández, 2018)

Los primeros sectores de PYMES, en el Ecuador fueron el textil, el transporte y la industria metálica, las cuales se fueron abriendo camino al comercio y servicios y con el paso de los años, se convirtieron en compañías y consorcios que han sido útiles para el desarrollo de la economía del país al impulsar la creación de empleo. (Aguilar et al., 2013)

Las PYMES desempeñan un papel importante en el crecimiento económico del país, ya que contribuyen al empleo y a su desarrollo. Estas organizaciones son fundamentales para el desarrollo social y económico ayudando a las economías de América Latina y otros países a prosperar ya sea que la empresa esté involucrada o no, hay pasos que pueden mejorar los procesos de gestión que contribuyen a las ventajas competitivas de las PYMES. (Cedeño y Navarrete, 2023)

En Ecuador durante los últimos años, el sector textil ha apostado por la tecnología como una forma de enfrentar una crisis que se ha extendido en el tiempo. Aunque esta industria representa uno de los ejes fundamentales de la economía del país, ha sufrido diversas caídas debido a situaciones imprevistas que sucedieron en el pasado como los paros sociales, la pandemia y los cortes de energía. Sin embargo, a pesar de este panorama

complicado, los empresarios han optado por adaptarse y fortalecerse mediante la modernización (Baño, 2025).

Debido a la globalización de la economía, los estándares de información financiera internacional se han adoptado en los estándares internacionales más aceptados del mundo, ya que representan un conjunto de parámetros clave y el tratamiento correcto de los estados financieros que benefician a las empresas grandes, pequeñas y medianas que buscan información económica que ayude a ser comparable y determine su estado económico, tanto en su región como a escala mundial. (Echeandia y Mendoza, 2022)

En un estudio realizado en Perú, se identificó que algunas PYMES del sector textil enfrentan importantes restricciones para acceder al financiamiento debido a diversos factores ya que estas empresas, en su mayoría las pequeñas empresas, estas suelen carecer de garantías suficientes para respaldar sus préstamos, lo que genera desconfianza hacia las entidades financieras. Además, la informalidad con la que operan muchas de ellas impide contar con registros contables claros o estados financieros auditados, dificultando la evaluación de su riesgo crediticio, lo que agrava aún más su exclusión del sistema financiero. A esto se suma la falta de innovación para las necesidades del cliente. Como resultado, estas limitaciones restringen su capacidad para invertir en tecnología, capacitar a su personal y mejorar sus procesos productivos. (Prado, 2022).

Del mismo modo, se encuentra otro estudio en Perú realizado por Talledo (2022) quien expresa que Las NIIF para PYMES están basadas en las NIIF generales con la distinción que estas normas son útiles de acuerdo con los requisitos de las PYMES. Además, para poner en práctica estas normas se precisan expertos en estos asuntos, lo que supone un efecto más significativo en las pequeñas y medianas empresas en cuanto a la credibilidad de sus informes financieros, que en su mayor parte son compañías familiares que cuentan con los recursos de los propietarios.

Planteamiento del Problema

El estudio surge de la necesidad de comprender cómo las NIIF para PYMES, en la Sección 28, afectan el tratamiento contable de los beneficios a empleados en el sector comercial de confecciones textiles de Guayaquil. En este contexto, la investigación se centrará en este sector, que se dedica a la fabricación de ropa con telas tejidas y no tejidas para hombres, mujeres, niños y bebés. Asimismo, este sector textil busca implementar esta norma para mejorar la transparencia y la calidad de su información financiera, así como para asegurar un reconocimiento justo de las obligaciones hacia sus empleados.

En un estudio publicado por Cedeño y Navarrete (2023), señalan que las PYMES del sector textil en la ciudad de Guayaquil, a pesar de contar con diversos recursos para la confección de ropa y pese a disponer de una infraestructura física para llevar a cabo sus actividades productivas, al final las PYMES del sector textil muestran un reducido nivel de competitividad lo que limita su éxito y crecimiento en el mercado local.

De igual manera en otro estudio de investigación realizado por Ortiz (2024) menciona que, en el año 2023, el sector textil ecuatoriano enfrentó una contracción en sus ventas, alcanzando aproximadamente USD 1.350 millones, cifra que representa una disminución respecto a años anteriores y esto evidencia que el sector aún no logra una recuperación plena. Esta tendencia baja se profundizó aún más en el año 2024, con una caída drástica a USD 659 millones, lo que representa una reducción de más del 50% en apenas un año. Esta disminución significativa evidencia una crisis profunda que afecta especialmente a las PYMES del sector textil.

A esto se suma la escasez de mano de obra calificada por ejemplo la migración y la reorganización del mercado laboral tuvieron una reducción hasta en un 40 % el personal especializado en confección, obligando a las empresas a reestructurar turnos y enfrentar altos costos de capacitación. En consecuencia, la escasez de operarios con experiencia limita la productividad y hace que muchas fábricas funcionen por debajo de su verdadero potencial. Finalmente, el comercio ilegal y la inseguridad impactan aún más este sector

ya que se calcula que cerca del 40 % de las prendas y el 60 % de las telas ingresan por contrabando, generando pérdidas fiscales por unos USD 40 millones afectando la competitividad de las empresas formales. A esto se suman los cierres temporales de locales comerciales en varias ciudades, impulsados por la delincuencia y las extorsiones, lo que pone en riesgo la estabilidad de los puntos de venta y el empleo. (Herembás, 2023).

Esta realidad pone de manifiesto la importancia de un tratamiento contable apropiado de aspectos fundamentales, tales como las retribuciones al personal, con el fin de asegurar la claridad y la eficacia en la administración de estas entidades. (Sucasaire, 2023). Además, Hernández (2018) mencionó que las PYMES no siempre han tenido la mejor credibilidad en sus cifras, lo que ocasiona que muchos inversores u otras entidades financieras no quieran invertir ni concederles créditos, por lo que no pueden obtener capital. Por este motivo, las NIIF son importantes, ya que garantizan que la información que vayan a reportar en sus estados financieros sea correcta y fiable.

Para Morales y Domínguez (2023) la NIIF para PYMES tienen como objetivo la creación de un lenguaje estándar que facilite el análisis de los estados financieros y además esta adopción en las PYMES ofrece una gran oportunidad para que la parte contable sea mejorada a través de una mayor consistencia en las políticas contables, lo que a su vez mejoraría la eficacia hacia sus trabajadores.

Finalmente, para Calderón (2024), la industria textil es una importante fuente de empleo, en gran parte sostenida por mano de obra no calificada y vinculada a sectores como la manufactura, la ganadería, los plásticos y los productos químicos. Además, este sector es importante para la economía del país ya que su productividad impulsa el empleo, contribuye al crecimiento del Producto Interno Bruto y fortalece la balanza comercial.

A partir de este contexto se formula como pregunta problémica:

¿Qué elementos debe incluir el tratamiento contable de los beneficios a empleados, según la NIIF para PYMES en la Sección 28 para mejorar la calidad de la información financiera en las empresas del sector comercial de confecciones textiles en la ciudad de Guayaquil?

Objetivo General

Examinar el tratamiento contable de los beneficios a empleados conforme a la Sección 28 de NIIF para PYMES, con el fin de identificar su correcta aplicación en las PYMES del sector comercial textil de confección en Guayaquil.

Objetivos Específicos

1. Determinar los fundamentos conceptuales y normativos de los beneficios a empleados a través de la revisión de artículos, informes, revistas y repositorios.
2. Explorar y conocer la percepción de los empleados sobre sus beneficios laborales que reciben según la NIIF para PYMES Sección 28.
3. Describir las prácticas actuales de reconocimiento y provisión de beneficios a empleados en las PYMES estudiadas.

Justificación

Desde una perspectiva académica, este análisis de la investigación ayuda a fortalecer el conocimiento contable, centrándose especialmente en la contabilidad para pequeñas y medianas empresas. Además, proporciona a estudiantes, docentes e investigadores una base sólida para entender cómo aplicar correctamente la Sección 28 de la NIIF para PYMES, que se relaciona con los beneficios a empleados. Esto también permite una evaluación crítica de los procesos de reconocimiento, medición y revelación contable de estos beneficios en empresas reales del entorno.

En cuanto al ámbito de la proyección social, esta investigación busca contribuir significativamente a mejorar la forma en que las empresas gestionan y reportan los beneficios a sus empleados y además se busca fomentar prácticas contables que sean transparentes y éticas ya que al aplicar de manera adecuada las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF, las organizaciones no solo cumplen con los estándares globales, sino que también refuerzan la confianza de sus trabajadores al mostrar de forma clara y justa sus derechos laborales. Esto no solo tiene un impacto positivo en el

bienestar del personal, sino que también promueve una cultura empresarial responsable que valora el compromiso y la equidad.

Desde la perspectiva práctica, este trabajo busca comprobar la contabilización de los beneficios a empleados del sector comercial de confecciones textiles con la finalidad de conocer las fortalezas y limitaciones de la aplicación de la Sección 28 de las NIIF para PYMES a través de esta comprobación se deberá apreciar el nivel de cumplimiento normativo y eficacia de la información financiera originada el cual traslada su relevancia a la hora de realizar una toma de decisiones gerenciales de mayor eficiencia y exactitud.

Preguntas de Investigación

1. ¿De qué manera el tratamiento contable de los beneficios a empleados, conforme a la Sección 28 de la NIIF para PYMES, puede incidir en la mejora de la calidad de la información financiera en las empresas del sector comercial de confecciones textiles en Guayaquil, en el contexto de los desafíos económicos y normativos presentados desde el año 2023?

2. ¿Cuáles son las principales dificultades y limitaciones que enfrentan las PYMES de confección para administrar y contabilizar correctamente los beneficios a empleados conforme a la normativa vigente?

3. ¿Qué estrategias recomendarían para mejorar el reconocimiento, medición y presentación de los beneficios a empleados en las empresas del sector comercial de confecciones textiles, mejorando así la calidad de su información financiera?

Delimitación

Geográfica: Guayaquil

Sectorial: Confecciones Textil

Tipo de empresa: PYMES

Espacial: NIIF para PYMES Sección 28

Tiempo: 2023

Limitación

La presente investigación examina el tratamiento contable de los beneficios a empleados según la NIIF para PYMES Sección 28 del sector comercial confecciones textiles en Guayaquil.

Una de las principales limitaciones de nuestro estudio de investigación es el acceso restringido a la información cuantitativa contable de las pequeñas y medianas empresas que se van a analizar. Además, los resultados y conclusiones alcanzadas no pueden extenderse a todo el sector textil comercial del país porque las circunstancias internas, las políticas contables, la capacidad financiera y el grado en que se implementa la regulación difieren mucho de una empresa a otra.

Capítulo 1. Fundamentación Teórica

Marco Conceptual

Tratamiento Contable

El tratamiento contable se refiere al conjunto de procedimientos y normas aplicadas para registrar, clasificar y presentar la información financiera de una entidad conforme a principios y estándares contables, como las NIIF. Además, este proceso puede aportar recursos significativos para los departamentos del área financiera, lo cual permitirá utilizar tecnologías para optimizar los procesos financieros, reducir errores, aumentar la productividad y liberar tiempo para realizar más actividades. (Castro y Guachizaca, 2012)

Zuta (2017) señala que el tratamiento contable no solo se limita a aplicar normas y procedimientos técnicos este también cumple un papel importante en la transparencia y la calidad de la información financiera. Es fundamental hacer una distinción y llevar un registro contable adecuado de estos elementos, tal como lo indican las normativas contables y tributarias.

En resumen, el tratamiento contable no puede limitarse a cumplir con la normativa ya que debe buscar siempre representar la realidad económica de la entidad con criterios objetivos, consistentes y sostenibles a lo largo del tiempo.

Beneficios a Empleados

Los beneficios a empleados son prestaciones que las empresas otorgan, ya sea por decisión propia, legal o convencional, con el fin de apoyar al empleado en situaciones que podrían afectar su desempeño laboral. Estos beneficios, financiados total o parcialmente por la empresa, buscan mejorar la calidad de vida del trabajador y su entorno familiar, fortaleciendo así su motivación, compromiso y productividad. (Nazario, 2006).

En resumen, los beneficios a que se le dan a los empleados son importantes en un entorno laboral donde la competencia por profesionales es cada vez mayor, lo que permite atraer y conservar el talento en una empresa.

Cuando los empleados sienten que su bienestar es una prioridad para la empresa, es más probable que se queden a largo plazo, lo que contribuye a crear un ambiente laboral positivo y a aumentar la fidelidad y el compromiso con la organización. Al mismo tiempo contar con un paquete de beneficios atractivo no solo sirve para captar personal, sino que también puede servir para fortalecer la estrategia de responsabilidad social liderada por el departamento de Recursos Humanos. (Jaimes et al., 2021).

Sector Textil

El sector textil es una industria manufacturera que forma parte de las industrias manufactureras y representa un elemento importante en el desarrollo económico de algunos países. Su producción inicia en el campo, con el cultivo de materias primas, y avanza hacia la transformación de estas en fibras ya sean naturales como el algodón o sintéticas como el poliéster. A partir de allí, se elaboran hilos y tejidos que dan paso al diseño y confección de prendas de vestir, incluyendo, en algunos casos, calzado y otros artículos relacionados. Este proceso suele llevarse a cabo en fábricas textiles, donde se utiliza la tecnología, la mano de obra y el conocimiento técnico. Por la amplitud de su impacto económico y social, la industria textil continúa siendo un motor relevante para la generación de empleo, la innovación y el comercio. (Oyaque, 2024).

Además, en el mismo artículo Oyaque (2024) menciona que según la Asociación de Industrias del Ecuador (AITE), el sector textil emplea directamente a cerca de 50 000 personas y mantiene más de 200.000 vínculos laborales indirectos y en el año 2019 fue el segundo sector con mayor empleo formal en el país. En términos de contribución al Producto Interno Bruto este sector ocupa el tercer lugar dentro de las manufacturas, aportando aproximadamente el 7 % del PIB nacional. Sin embargo, pese a una caída del 36 % en ventas durante el año 2020 contra el año 2019, el sector se mantiene como un motor de crecimiento y generación de empleo.

Tabla 1 Principales Problemas del Sector Textil en Ecuador 2023 y 2024

Problema	Año	Descripción breve
Intensificación contrabando	del 2023	Entrada masiva de mercancías sin arancel ni control técnico, reduciendo ventas formales hasta en 30 %.
Descenso exportaciones	de 2023	Las exportaciones de textiles y confecciones alcanzaron solo USD 98 M, un 5,4 % menos que en 2019 y cayeron 13,6 % en valor vs. 2022.
Competencia plataformas (Shein, Temu)	de digitales 2024	Plataformas en línea como Temu y Shein provocaron caídas de ventas de hasta el 60 % en el sector comercial textil de confección.
Contracción de ventas domésticas	2024	En 2024, la facturación total del sector textil retrocedió en USD 82 millones con respecto a 2023. Esta contracción se debe a la combinación de menor demanda interna por la competencia informal y precios bajos de importación.
Crisis energética y cortes eléctricos	2024	La crisis de suministro eléctrico en 2024 ocasionó apagones frecuentes y aumentos tarifarios de hasta 29 % para las industrias. Las PYMES tuvieron que adquirir generadores y asumir mayores costos de operación, además de enfrentar daños en maquinaria por arranques y paradas constantes.
Brecha de digitalización y transformación tecnológica	2023	En este sector se evidencia la escasa adopción de herramientas digitales para su gestión productiva, comercialización en línea y trazabilidad, debido a factores como la falta de capacitación y los elevados costos de la materia prima.

Nota: Adaptado de, el sector textil ecuatoriano ve una amenaza en Temu y Shein, por Redacción la Hora, 2025.

Tabla 2 Participación del número de Empresas dedicada a la Industria Textil por cada provincia en el año 2020.

Provincia	% de empresas
Pichincha	54 %
Tungurahua	10 %
Guayas	24 %
Imbabura	5 %
Azuay	4%
Otras Provincias	3%

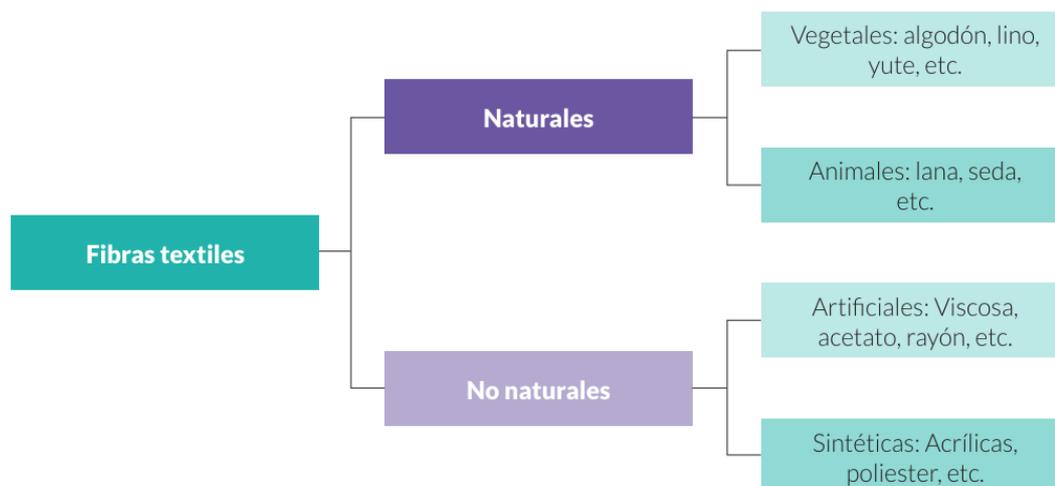
Nota: Adaptado de Guía de Industria Textil, por Centro ecuatoriano de eficiencias de recursos, 2022, asobanca.org.ec.

Tabla 3 Principales Desafíos y Oportunidades del Sector Textil

Desafío / Oportunidad	Descripción breve
Sostenibilidad y transparencia	Uso de materiales orgánicos, trazabilidad total
Velocidad y flexibilidad	Procesos ágiles para adaptación rápida
Incorporación de tecnología avanzada	Software 3D, digitalización en producción
Volatilidad cambiaria	Impacto en costos, pero oportunidad para exportar
Nearshoring	Ventaja para producción cercana a EE.UU.
Reactivación económica pos-inflación	Estímulo para inversión y producción
Cambio en patrones de consumo	Demanda de productos sostenibles y éticos

Nota: Adaptado de la Industria textil de Latinoamérica, por Alexa Tejidos, 2025.

Figura 1 *La Materia Prima Usada en el Sector Textil*



Nota: Tomado de Guía de Industria Textil, por Centro ecuatoriano de eficiencias de recursos, 2022, asobanca.org.ec.

Producción Textil de Ecuador

De acuerdo con la Asociación de Industriales Textiles del Ecuador, AITE la industria textil ecuatoriana se clasifica de la siguiente manera:

Hilados. Los hilados constituyen la primera etapa del proceso textil y siguen basándose principalmente en fibras naturales como el algodón, aunque en los últimos años ha crecido el uso de mezclas con poliéster y otras fibras sintéticas para mejorar la resistencia y reducir costos. El proceso arranca con la elección y acondicionamiento de la fibra que incluye lavado y peinado y luego continua con el hilado propiamente dicho, mediante torsión y estiramiento, y finaliza con el bobinado del hilo. Durante el periodo 2022 a 2023, este segmento comenzó a recuperarse poco a poco tras el impacto de la pandemia, impulsado por una mayor demanda local de prendas básicas y textiles para el hogar, con un crecimiento notable en los hilados de poliéster y las mezclas de algodón-poliéster. (Embajada de la República Argentina en Ecuador, 2021).

Prendas de Vestir. La confección de prendas de vestir sigue siendo el subsector de mayor valor agregado. Para 2022, representó alrededor del 64

% de la demanda interna del sector textil y confección en Ecuador (USD 897,6 millones sobre USD 1 387,9 millones totales), predominando camisetas, pantalones y ropa de cama de punto, y creciendo también la ropa deportiva y de trabajo. La estructura productiva está conformada por micro y pequeñas empresas que operan de manera artesanal como industrial. (AITE,2021).

En Ecuador, la elaboración de prendas se realiza de diferentes maneras para su confección que reflejan la riqueza artesanal como el avance tecnológico del país. Por un lado, está la confección artesanal, donde cada prenda se realiza gracias a la mano de obra de la persona que está en todo el proceso de confección, desde el diseño hasta el acabado final. Por otro lado, la confección industrial se realiza gracias al uso de la maquinaria que facilita gran parte del trabajo, permitiendo producir en grandes volúmenes y con mayor rapidez la ropa, aunque con menos intervención de la mano de obra de la persona. (AITE,2021).

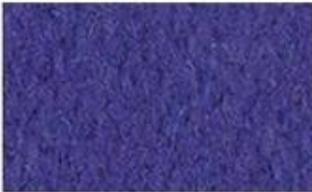
Tejidos. La producción textil en Ecuador se caracteriza por tener una amplia diversidad en la elaboración de tejidos, que incluye tanto técnicas de tejido plano como técnicas de tejido entrelazado, utilizando materiales como el algodón, las fibras acrílicas y sintéticas. Además, históricamente, la provincia de Imbabura en especial la ciudad de Atuntaqui es reconocida como la Capital de la Moda porque ha concentrado cerca del 45 % de los talleres textiles del país. Sin embargo, desde 2022 se ha evidenciado una tendencia hacia la innovación con la incorporación de tejidos diferentes que ofrecen beneficios o características como la protección solar y la absorción de la humedad, respondiendo a las exigencias del sector de ropa deportiva. Esta innovación ha fortalecido la oferta nacional con diversos productos como telas para tapicería, ropa de uso cotidiano, y acabados especializados como jacquard, encajes y bordados industriales. (Embajada de la República Argentina en Ecuador, 2021).

Figura 2 Precio de Confecciones en Ecuador

Hilados		
		
Mariela Polo Forro - USD28,12	Alexandra Negro - USD26,78	Aura Coral Reef - USD29,72
Prendas de vestir		
		
Sweater - USD59,65	Pashminas - USD19,95	Pijamas - USD19,95

Nota: Adaptado de Inteligencia de Mercados – Sector textil y confecciones en Ecuador, de Legiscomex.com, 2014.

Figura 3 Precio de Confecciones en Ecuador

Tejido		
		
Sueter de fibra de Alpaca - USD54,94	Alpargatas - USD14	Bufanda - USD8,70
Telas		
		
Jersey Open End 100% algodón - USD3,49 el kilo	Tela de lana - USD3,27	Poliéster - USD4,38

Nota: Adaptado de Inteligencia de Mercados – Sector textil y confecciones en Ecuador, de Legiscomex.com, 2014.

Confección. De acuerdo con la Asociación de Bancos del Ecuador (2022) la confección es el proceso mediante el cual el tejido, obtenido en fases anteriores de hilado y acabado, se convierte en prendas de vestir terminadas y aptas para el consumidor final. Este proceso combina técnicas de diseño, creatividad e innovación.

Para iniciar el proceso de confección como primer lugar se realiza el diseño y patronaje, donde el diseñador da forma a la idea de la prenda a través de bocetos. El patronista con base en ese diseño crea los moldes o patrones que servirán como guía para cortar cada parte como la frente, espalda, mangas, cuello, etc. Estos patrones se adaptan a diferentes tallas y definen el tamaño y la forma de cada pieza de manera correcta. Luego sigue la etapa de extendido y marcado. Se colocan capas de tela sobre una mesa grande, asegurando que estén bien alineadas para evitar errores. Sobre estas capas se posicionan los patrones para luego minimizar el desperdicio de material. Este paso define la ruta que seguirá la cuchilla o el troquel durante el corte. (Asobanca, 2022).

El corte se puede hacer de diferentes maneras por ejemplo de manera manual con operarios siguiendo los contornos o también puede realizarse por troquel, usando moldes que perforan la tela o de manera automatizada, con máquinas guiadas por la computadora que cortan varias capas con precisión. La elección del método depende del tipo de tela, el volumen de producción y el nivel de detalle. Una vez cortadas las piezas, la fase de costura las ensambla utilizando puntadas y técnicas para realizar el diseño ya que dentro del mismo proceso se agregan diferentes detalles como dobladillos y diseños decorativos como bordados o estampados. Finalmente, en el acabado, se realiza la colocación de botones, cierres, ojales, planchado y doblado. Además, se realiza esta revisión para asegurar que cada prenda esté lista para su empaque y distribución luego de esto la confección se culmina transformando el tejido en un producto completo y listo para la venta hacia el consumidor final. (Asobanca, 2022).

Competitividad

Según Suárez et al., (2016) la competitividad se refiere a la capacidad de una organización para sostener y mejorar su posición en el mercado frente a sus competidores. No se trata únicamente de precios o eficiencia, sino de una combinación de factores que incluyen innovación, calidad, talento humano y adaptabilidad.

En otro estudio se menciona que la competitividad de una empresa se logra utilizando de forma eficiente y distintiva sus recursos naturales, financieros y tecnológicos, de manera que supere a sus competidores. Además, esta competitividad se desarrolla mediante un proceso prolongado que incluye aprendizaje, negociación y liderazgo, así como la participación de diversos grupos de interés que influyen en el comportamiento organizacional. Entre estos grupos están los accionistas, directivos, empleados, acreedores, clientes, competidores, el mercado, el gobierno y la sociedad en general. (Ascón et al., 2017).

Finalmente, para Muñoz Díaz et al., (2020) la competitividad ya no se define como un concepto centrado en aspectos de naturaleza financiera o administrativa. Hoy se valora más el vínculo entre los activos de naturaleza intangible como el recurso humano y la motivación del personal.

En resumen, una empresa competitiva es aquella que se destaca frente a sus rivales, se adapta con agilidad a los cambios del entorno y genera valor de forma constante, aprovechando de manera estratégica tanto sus recursos físicos como los intangibles, como el talento humano y el conocimiento.

Productividad

Para Medina (2010) la productividad se define como la capacidad de utilizar de manera eficiente los recursos disponibles para la generación de bienes y servicios que satisfacen las necesidades sociales. Su propósito es optimizar tanto la eficacia como la eficiencia en el uso de los factores de producción, buscando maximizar los resultados obtenidos con el mínimo consumo de insumos. En el ámbito empresarial, la productividad constituye

un objetivo importante, ya que, sin su adecuada gestión, los productos o servicios difícilmente alcanzan los estándares de calidad y competitividad que demanda el mercado globalizado.

NIIF para PYMES

La NIIF para las PYMES fue creada por el IASB en julio de 2009 como una norma contable diseñada para pequeñas y medianas empresas y está inspirada en las NIIF Completas, pero se presenta de forma más simple y accesible, pensada para negocios que no están obligados a rendir cuentas públicamente. Su propósito principal es ofrecer un marco contable que se ajuste tanto a las capacidades como a las necesidades de estas empresas, garantizando al mismo tiempo la calidad de la información financiera que generan.(Molina, 2013).

Desafíos Comunes en la Implementación de las NIIF en Ecuador.

La implementación de las NIIF en Ecuador ha generado numerosos beneficios, pero también ha implicado la confrontación de diversos desafíos. Para algunas empresas, ajustarse a estas normas internacionales ha resultado complicado, dado que el procedimiento de implementarlas y asegurar su cumplimiento continúa presentando algunos desafíos. De acuerdo con Delgado (2025), aunque estas regulaciones han proporcionado beneficios claros, su implementación aún enfrenta desafíos en numerosas empresas del país como:

A. Limitado conocimiento y capacitación insuficiente: A pesar del tiempo transcurrido desde que su uso se volvió obligatorio, todavía existe diferencia en el dominio profundo de las NIIF, tanto entre quienes elaboran los estados financieros como entre quienes los interpretan.

B. Adaptaciones en los sistemas contables: Muchos programas utilizados bajo las antiguas NEC necesitaron modificaciones o incluso ser reemplazados por software capaz de cumplir con los requerimientos de las NIIF,

C. Gastos relacionados: La inversión requerida en formación, adquisición de software y servicios es importante sobre todo para las pequeñas y medianas empresas.

D. Explicación de las normas: Debido a que las NIIF se fundamentan en principios, su uso requiere un importante grado de juicio profesional, lo que puede dar lugar a diversas interpretaciones.

E. Actualizaciones frecuentes: El IASB publica de manera regular revisiones y nuevas normativas, lo que requiere que las empresas se mantengan al día y modifiquen continuamente sus procedimientos y recursos.

Beneficios de una Correcta Aplicación de las NIIF. Según Delgado (2025), además de seguir las leyes ecuatorianas, implementar adecuadamente las NIIF, incluyendo la NIIF para PYMES, ofrece algunos beneficios para las empresas en Ecuador como:

A. Mejora en la toma de decisiones: Contar con información financiera más confiable y comparable permitirá a los gerentes evaluar de buena manera sus opciones de inversión, financiación y decisiones operativas.

B. Mayor facilidad para obtener recursos: Los bancos e inversionistas confían más en estados financieros preparados bajo NIIF, lo que puede mejorar las condiciones de crédito y mayor acceso a capital.

C. Comparabilidad sectorial y internacional: El uso del marco normativo permite comparar el desempeño con competidores nacionales e internacionales de forma más consistente.

D. Apoyo a la internacionalización: Para empresas que buscan crecer fuera del país o atraer capital extranjero, presentar estados financieros bajo NIIF es una ventaja competitiva para su crecimiento y consolidación hacia el exterior.

E. Mejora del control interno: El proceso de implementar sistemas generalmente incluye la evaluación y optimización de los procedimientos contables y administrativos, lo cual fortalece los controles internos.

F. Minimización de riesgos fiscales y normativos: Una aplicación adecuada reduce la posibilidad de incumplimientos ante entidades como la

Superintendencia de Compañías y disminuye eventuales ajustes o contingencias con el SRI.

Diferencias entre las NIIF Full y NIIF para PYMES. Las NIIF Full o NIIF Completas están orientadas a entidades con una responsabilidad pública, como las compañías que cotizan en mercados bursátiles o aquellas vinculadas al sistema financiero. Estas normas abarcan un marco más amplio, con requerimientos técnicos y de revelación más exigentes, incluyendo el uso del valor razonable y la presentación detallada de partidas del patrimonio. En cambio, la NIIF para las PYMES, emitida en 2009, fue diseñada para facilitar la aplicación contable en empresas privadas, reduciendo la complejidad normativa y excluyendo temas como instrumentos financieros o combinaciones de negocios. Además, promueve la elaboración de estados financieros comprensibles, relevantes y fiables, adaptados a las capacidades operativas de estas entidades. (Estupinán, 2017).

La necesidad de contar con un cuerpo normativo adaptado a la realidad de las pequeñas y medianas empresas llevó al Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) a desarrollar un modelo contable específico para este tipo de entidades. En respuesta a estas necesidades, se emitieron las Normas Internacionales de Información Financiera para PYMES. Esta normativa se construye sobre el criterio de proporcionalidad es decir cuando las operaciones son simples, su tratamiento contable también lo es, pero si las transacciones implican elementos complejos o riesgos contractuales, el registro debe reflejar ese nivel de detalle. En consecuencia, cualquier empresa que gestione transacciones relevantes necesita contar con datos financieros correctos y completos en todas sus etapas y finalmente para atender estas necesidades, la norma se divide en 35 secciones que abordan aspectos importantes del proceso contable, adaptándose a las características de las pequeñas y medianas empresas. (Estupinán,2017).

Tabla 4 Secciones de la NIIF para PYMES - desde el número 1 al 21

Sección	Nombre de la Sección
1	Pequeñas y medianas entidades
2	Conceptos y principios fundamentales
3	Presentación de estados financieros
4	Estado de situación financiera
5	Estado de resultado integral y estado de resultados
6	Estado de cambios de patrimonio, ER y ganancias acumuladas
7	Estado flujo de efectivo
8	Notas a los estados financieros
9	Estados financieros consolidados y separados
10	Políticas, estimaciones y errores contables
11	Instrumentos financieros básicos
12	Otros temas relacionados con instrumentos financieros
13	Inventarios
14	Inversiones en asociadas
15	Inversiones en negocios conjuntos
16	Propiedades de inversión
17	Propiedades, planta y equipo
18	Activos intangibles distintos de la plusvalía
19	Combinaciones de negocios y plusvalía
20	Arrendamientos
21	Provisiones y contingencias

Nota: Tomado de la Norma de NIIF para PYMES, Fundación IFRS (2017), United Kingdom.

Tabla 5 Secciones de la NIIF para PYMES - desde el número 22 al 35

Sección	Nombre de la Sección
22	Pasivos y patrimonio
23	Ingresos de actividades ordinarias
24	Subvenciones del gobierno
25	Costos por préstamos
26	Pagos basados en acciones
27	Deterioro del valor de los activos
28	Beneficios a los empleados
29	Impuestos a las ganancias
30	Conversión de moneda extranjera
31	Hiperinflación
32	Hechos ocurridos después del periodo sobre el que se informa
33	Información que revelar sobre partes relacionadas
34	Actividades especializadas
35	Transición a la NIIF para las PYMES

Nota: Tomado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Tabla 6 Secciones de la NIIF para PYMES - desde el número 22 al 35

Nombres	Detalle
22	Pasivos y patrimonio
23	Ingresos de actividades ordinarias
24	Subvenciones del gobierno
25	Costos por préstamos
26	Pagos basados en acciones
27	Deterioro del valor de los activos
28	Beneficios a los empleados
29	Impuestos a las ganancias
30	Conversión de moneda extranjera
31	Hiperinflación
32	Hechos ocurridos después del periodo sobre el que se informa
33	Información que revelar sobre partes relacionadas
34	Actividades especializadas
35	Transición a la NIIF para las PYMES

Nota: Tomado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Tabla 7 NIIF para PYMES

NOMBRES	DETALLE
Pequeñas y medianas empresas	No requieren rendir cuentas públicamente
Conceptos y principios	Publican Estados Financieros para propósitos generales para usuarios externos Objetivo de los estados financiero tiene propósito de información general Características Cualitativas Define activo, pasivo, patrimonio, ingresos y gastos Principio de reconocimiento y medición Orienta si un asunto no está contenido en la NIIF
Presentación de Estados Financieros	Presentación razonable Conformidad con el cumplimiento de NIIF PYMES si estados financieros se presentan en su totalidad Al menos un año comparativo de estados contables y notas de datos Define un conjunto completo de estados financieros
Estado de situación financiera	Se lo llama balance No es necesario separar en corriente/no corriente si la entidad decide que el enfoque de liquidez es menor Algunas partidas pueden estar en el estado o en las notas La secuencia, el formato y los títulos no son obligatorios
Estado de resultado	No se describirán las partidas extraordinarias Se deben segregar operaciones discontinuadas Se debe presentar el subtotal de ganancias y pérdidas
Estado de cambios en el patrimonio neto	Para cada componente de patrimonio conciliar el balance inicial y final.
Estado de flujos de caja	Opción de usar el método indirecto o método directo para presentar los flujos de caja operativos
Notas	Revelar la base de preparación Resumen de las políticas significativas: información sobre criterios y sobre fuentes en la estimación Información de apoyo para partidas en los estados financieros Otras revelaciones
Consolidación	Se requiere consolidación cuando hay una relación controladora o subsidiaria Base de la consolidación: control
Políticas Contables	Especificar la jerarquía para determinar políticas contables Cambios en la política contable si es obligatorio o si es voluntario Cambio en estimaciones contables Corrección de errores del periodo anterior

Nota: Tomado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Tabla 8 NIIF para PYMES

NOMBRES		DETALLE
Instrumentos Básicos	Financieros	Especifica cuales son los instrumentos financieros básicos Presenta un modelo de desvalorización del costo amortizado Guía sobre el valor razonable y método de interés efectivo Brinda la opción de seguir NIC39
Otros Financieros	instrumentos	Reglamenta otros instrumentos financieros no cubiertos por la sección 11 Contabilidad de cobertura
Inventarios		Medición más baja del costo Medición más baja del precio de venta estimado menos su costo de venta Identificar el costo de manera específica Utiliza el método PEPS o FIFO o también el método de promedio ponderado
Empresas Asociadas		Modelo de costo Método de participación Valor razonable por medio de perdida y ganancia
Empresas Conjuntas		Modelo de costo método de participación Valor razonable por medio de perdida y ganancia
Propiedad planta y equipo		utilización de costo histórico- depreciación (modelo de desvalorización) Revisión de vida útil, valor residual, tasa de depreciación; solo hay un cambio significativo del activo Prueba de deterioro
Intangibles		Utilización de costo histórico-amortización (modelo de deterioro) No se reconoce activos intangibles generados internamente Amortizar sobre la vida útil (Si no se pudiera estimar la vida útil, utilizar 10 años)
Combinaciones de negocio y plusvalía		Amortizar la plusvalía, (Si no se pudiera estimar la vida útil, utilizar 10 años) Prueba de deterioro (Según sección 27) Plusvalía de negativa-primero se necesita revaluar la contabilidad original, que de estar bien permite acreditar
Arrendamientos		Arrendamientos financieros u operativos
Provisiones y Contingencias		Reconocer si el monto de una obligación generada en un evento pasado estimarse confiadamente Revelar pasivos contingentes Medir a la mejor estimación: Cálculo de promedio ponderado u obligación única

Nota: Tomado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Tabla 9 NIIF para PYMES

NOMBRES	DETALLE
Pasivo y patrimonio neto	Guía clasificar un instrumento como pasivo o patrimonio neto
Ingresos	Mismos principios que la NIC 18 y NIC 11 El principio de medición es el valor razonable del monto recibido o por recibir
Subvenciones del Gobierno	Se miden al valor razonable del activo recibido o por recibir Reconocimiento del ingreso: Inmediatamente si no se imponen condiciones de desempeño. Si no hay condiciones se sebera reconocer cuando estas se cumplan
Costos por préstamo	Se carga todo a los gastos en el momento en que se incurren
Pagos en acciones	Si es practicable medir al valor razonable Si es impracticable, los directores deberán dar su juicio para aplicar el método de valuación más apropiado
desvalorización de activos	Inventarios: Disminución del costo o precio de venta
Beneficios a empleados	Reconocer los costos de los beneficios a empleados, según su derecho por los servicios prestados a la entidad Permite reconocer como pasivos, después de deducir los montos que han sido pagados. Activo si el gasto a sido pagado
Impuesto sobre la renta	Reconocimiento del impuesto como corriente Determinar la base fiscal Calcular las diferencias temporales, pérdidas fiscales no utilizada, créditos fiscales no utilizados reconocer activos o pasivos por impuestos diferidos Asignar impuestos corrientes y diferidos a los componentes de ganancias y pérdidas
Conversión de la moneda extranjera	Determinar la moneda funcional de una entidad Calcular las transacciones en moneda extranjera Incluir las operaciones extranjeras en estados financieros Convertir a la moneda de presentación También especifica las revelaciones
Hiperinflación	La entidad debe preparar estados financieros generales de precios ajustados cuando la moneda funcional es hiperinflacionaria Para el caso de hiperinflación, tendría que suscitarse este indicador mayor al 100% en tres años
Eventos posteriores al período del informe	Eventos con ajuste: los que proporcionan evidencia de las condiciones que existan al final del período del informe Eventos sin ajuste: los que son indicativos de condiciones que surgieron al final del período del informe No es que se reconoce, sino que se revela

Nota: Tomado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Tabla 10 NIIF para PYMES

NOMBRES	DETALLE
Exposición de partes relacionadas	Los EE.FF. incluyen revelaciones necesarias de posibles afectaciones por la existencia de partes relacionadas y por transacciones y saldos pendientes con estas partes.
Actividades especializadas	Agricultura Actividades de extracción Actividades de concesión de servicios
Adopción por primera vez	Preparar los EE.FF. Del año actual y del anterior con las NIIF para las PYMES Presentar secciones de ciertos ítems específicos y una excepción general por impracticabilidad

Nota: Tomado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Tabla 11 Principales diferencias entre NIIF Full y NIIF para PYMES

Elemento	NIIF Completas	NIIF para PYMES
Complejidad técnica	Alta: normas detalladas, alto nivel de revelación de información	Media: menos complejidad, lenguaje y guías simplificadas
Revelación de información	Exigencia alta y muchos requerimientos de notas.	Requerimiento moderado, menos información a revelar
Enfoque	General, sin límite de tamaño; orientado a empresas grandes y cotizadas	Diseñado para pequeñas y medianas empresas.
Actualización	Cambios y actualizaciones frecuentes, generalmente cada año.	Cambios menos frecuentes y de forma gradual.
Instrumentos financieros	Incluir instrumentos complejos (derivados, cobertura, etc.)	Se eliminan o simplifican instrumentos complejos.
Capitalización de costos	Permite la capitalización de costos por préstamos e intereses en ciertos activos.	No permite capitalización; todo se reconoce como gasto

Nota: Adaptado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Tabla 12 Principales diferencias entre NIIF Full y NIIF para PYMES

Elemento	NIIF Completas	NIIF para PYMES
Activos intangibles	Permite capitalizar gastos de desarrollo.	No se permite capitalización de investigación o desarrollo.
Valoración de intangibles	Opciones de política contable: costo y revaluación, con vidas indefinidas no amortizan.	Solo se permite modelo del costo; se amortizan hasta 10 años.
Presentación de estados financieros	Debe presentar estados de situación financiera, resultados integrales, cambios en el patrimonio y flujos de efectivo.	Puede presentar estado de resultados y ganancias acumuladas cuando solo haya movimientos derivados del resultado; se permite simplificación en algunos informes.
Beneficios para los empleados	Métodos de reconocimiento diversos para ganancias y pérdidas actuariales	Solo el método más simple, reconocimiento inmediato.
Valorización de inventarios y activos biológicos	Permite capitalización de intereses, opciones de valoración (costo o valor razonable, NIC 40)	No se capitalizan intereses, pero sigue el valor razonable solo si es fácilmente medible, si no, emplea costo como última opción

Nota: Adaptado de la Norma de NIIF para PYMES, (Fundación IFRS, 2017), United Kingdom.

Impacto de las NIIF en Áreas Clave de la Empresa

Según Delgado (2025) la adopción de las NIIF no es solo para el área contable ya que su impacto se extiende por todos los diferentes departamentos de la empresa.

A. Finanzas: modifica la forma de valorar activos y pasivos, el cálculo de la utilidad, el patrimonio y los flujos de efectivo, lo que cambia la presentación y el análisis de la posición financiera y el desempeño. Esto implica a revisar y actualizar políticas sobre activos fijos, inventarios, instrumentos financieros y otras partidas relevantes.

B. Operaciones: Si bien la gestión operativa diaria no cambia drásticamente, otras áreas como la gestión de inventarios deben ser más riguroso para que los registros contables reflejen fielmente la realidad física y cumplan con los requisitos de normas como la NIC 2 o la Sección 13 de NIIF para PYMES ya que la valoración correcta del inventario final impacta directamente el costo de ventas y la utilidad.

C. Tecnología (Sistemas): Los sistemas contables y de gestión como los ERP planificación de recursos empresariales, deben estar preparados para cumplir con los requisitos técnicos de las NIIF al final estos sistemas ayudan a generar reportes, revelar información y realizar cálculos de valoración que antes no eran necesarios.

D. Recursos Humanos: El personal debe estar capacitado no solo para aplicar correctamente las normas, sino también para manejar los sistemas que las soportan. La formación continua se vuelve importante para tener una implementación efectiva.

Provisiones y Pasivos Contingentes

Las provisiones son un tipo específico de pasivo, pero lo que las distingue es que hay cierto grado de incertidumbre, ya sea sobre cuánto se va a pagar o cuándo exactamente se va a hacer ese pago. Es decir, la empresa sabe que tiene una obligación probable, pero no puede determinar con total precisión el monto ni el momento en que se va a cumplir. Por eso, aunque se reconocen en los estados financieros como pasivos, se clasifican aparte,

porque reflejan compromisos que aún tienen elementos inciertos.(López, 2019).

Un ejemplo es cuando la empresa está en proceso de reestructuración o planea reducir personal, puede estimar el costo de las indemnizaciones futuras. Aunque no se ha concretado el despido, existe una obligación probable que debe reflejarse como provisión.

Para López (2019) un pasivo contingente se refiere a una obligación que aún no es segura. Puede tratarse de una situación en la que la empresa podría tener que asumir un compromiso, pero eso depende de si ocurre o no un evento futuro que todavía es incierto.

Por ejemplo, Un trabajador sufre un accidente laboral y la empresa inicia una investigación para determinar si fue por negligencia suya y mientras no se conozca el resultado, la obligación de pagar una indemnización es incierta y depende de un evento futuro como el fallo de la investigación, por lo que se considera un pasivo contingente y no se registra en la contabilidad como pasivo real, pero sí se revela en las notas a los estados financieros como un posible compromiso económico.

En resumen, una provisión es un pasivo que ya existe, aunque no se sepa con exactitud cuánto ni cuándo se pagará. En cuanto el pasivo contingente representa una posible obligación que depende de que ocurra un evento futuro incierto, por lo que no se registra en los estados financieros, sino que se revela en las notas si es relevante.

Estimaciones

Las estimaciones son juicios técnicos que las entidades realizan cuando no es posible medir con exactitud ciertos elementos de los estados financieros. Esto resulta especialmente importante en el caso de las provisiones, cuya naturaleza implica incertidumbre sobre el importe o el momento de la salida de recursos. Si existe suficiente evidencia y la entidad puede elaborar una estimación fiable, la provisión debe reconocerse en el balance. En cambio, cuando no es posible obtener una estimación fiable, no procede registrar la obligación como pasivo. Sin embargo, la entidad debe

revelar en las notas a los estados financieros la existencia de la obligación, su naturaleza y, en la medida de lo posible, las razones por las que no fue registrada. (López, 2019).

Por ejemplo, un trabajador tiene acumulados 15 días de vacaciones. Aunque el pago aún no se ha realizado, la empresa debe reconocer que existe una obligación futura. Para ello, se estima el importe económico correspondiente a esos días basado en el salario actual y otros componentes remunerativos y se registra como gasto del periodo y como pasivo en el balance. Este procedimiento refleja cómo las estimaciones permiten anticipar compromisos que, aunque no se han concretado, ya forman parte de la realidad financiera de la entidad.

Actuario y Estudio Actuarial

Un actuario es un experto de análisis financiero de situaciones que implican riesgo e incertidumbre. Su trabajo consiste en aplicar conocimientos técnicos y matemáticos avanzados para evaluar sistemas que ofrecen protección económica, como seguros, planes de jubilación o beneficios para empleados. Por otro lado, un estudio actuarial es una evaluación técnica realizada por un actuario en otras palabras, es un análisis que ayuda a medir riesgos, anticipar si un plan de beneficios será sostenible en el futuro y proporcionar datos valiosos para que quienes toman decisiones puedan hacerlo con mayor confianza y respaldo técnico. (Universidad del Valle de Puebla, 2021).

Trabajador

Se define como trabajador a cualquier persona que pone su capacidad laboral a disposición, sin transferir directamente el producto de su trabajo, sino ofreciendo su fuerza de trabajo en el mercado. Esta persona realiza sus actividades bajo la supervisión de un empleador, quien tiene la autoridad de exigir ciertos resultados, siempre que ofrezca una compensación justa que se ajuste al esfuerzo realizado. (Ghiotto, 2015).

Además, Martínez et al., (2017) señalan que muchos trabajadores realizan sus tareas sin tener contratos formales ni beneficios laborales. Es evidente que estos trabajadores independientes a menudo ganan poco y su aportación a las empresas es limitada. Esto pone de manifiesto fallas en áreas técnicas, organizativas y de liderazgo por ejemplo no todos los trabajadores se encuentran incluidos dentro del sistema laboral formal, algunos a pesar de estar en situaciones bajas, contribuyen diariamente al funcionamiento de los negocios sin que exista un reconocimiento formal de su relación laboral.

En conclusión, no se debería pensar que solo es trabajador quien tiene un contrato formal. Hay muchas personas que, aun sin estar legalmente vinculadas, contribuyen día a día al funcionamiento de las empresas desde condiciones más vulnerables. Esta realidad deja en evidencia la necesidad urgente de crear políticas contables más inclusivas, que reconozcan y gestionen adecuadamente los distintos tipos de empleo y garanticen el acceso justo a los beneficios laborales.

Empleador

En cuanto al empleador, se trata de una entidad legal que tiene la capacidad de contratar personal cuando necesita sus servicios. Es quien se beneficia del trabajo realizado por el empleado, gestiona un negocio guiado por principios éticos sólidos y es responsable de realizar ajustes en la relación laboral cuando sea necesario (Irureta, 2014).

En este sentido, ser empleador no es solo manejar un negocio, sino realmente interesarse en que todos tengan un trato justo, que el lugar de trabajo sea un espacio agradable donde las personas se sientan cómodas y seguras, y también cumplir con las leyes y responsabilidades que aseguran que todo se haga bien y con respeto hacia los empleados.

Sueldos y Salarios

De acuerdo con (Romero, 2024) El salario es el pago que recibe un trabajador u obrero que se calcula según el tiempo laborado, como horas, días o semanas, y está asociada a tareas específicas o jornadas de trabajo. Por

otro lado, el sueldo se refiere al pago fijo y mensual que perciben empleados que realizan actividades administrativas o intelectuales, y no varía según las horas trabajadas, sino que se basa en el cumplimiento de sus responsabilidades dentro de la empresa.

Obligaciones Laborales

Las responsabilidades laborales en el ámbito contable abarcan las deudas o compromisos que una organización mantiene con su personal, incluyendo remuneraciones, beneficios sociales, períodos vacacionales y otros incentivos. Se debe señalar, que estas responsabilidades son esenciales para la contabilidad, ya que deben ser documentadas, registradas y evaluadas para establecer la salud financiera de la entidad (Herdoíza y Pangol, 2021).

Desde otra perspectiva el registro y reconocimiento de las obligaciones con los empleados es un pilar importante para la contabilidad ya que permite cumplir con las normativas fiscales y laborales vigentes, evitando sanciones y garantizando la confianza de los distintos grupos de interés en la empresa. Así, la contabilidad no solo mide el patrimonio y las ganancias, sino también las obligaciones que impactan directamente en la sostenibilidad y reputación de la organización.

Relación Laboral

Se refiere a un conjunto de características importantes como la estabilidad en el empleo, el nivel de ingresos y la protección social que recibe el trabajador. Estos aspectos son importantes para saber si una persona puede cubrir sus necesidades básicas, si cuenta con derechos laborales garantizados o si enfrenta situaciones injustas o irregulares en su trabajo. (Quintana, 2023).

Además, el tipo de relación laboral está relacionado a cómo se distribuye la riqueza en la economía, las políticas públicas que se diseñan y las decisiones que toman diferentes actores económicos y cómo se organizan. Analizar estas relaciones nos ayuda a entender la calidad del empleo,

considerando factores como el ingreso, la seguridad social, las horas de trabajo, y el ejercicio de los derechos tanto individuales como colectivos, ya sea que el trabajador dependa directamente de una empresa o mantenga vínculos comerciales o de prestación de servicios. (Quintana, 2023).

Pero esta conexión no es igual para todos ya que dentro del mundo laboral existen muchas formas en las que las personas pueden trabajar y estar vinculadas, y cada una de ellas refleja diferentes condiciones, oportunidades y retos. Ver Tabla N 13.

Por ejemplo, están quienes son patronos o rentistas, que son quienes generan las oportunidades o poseen recursos para que otros trabajen. Además, están los trabajadores con contratos permanentes, que suelen tener una estabilidad mayor como beneficios y seguros para ellos y sus familias. Sin embargo, no todos tienen ese nivel de estabilidad por ejemplo algunas personas trabajan con contratos temporales o bajo otro tipo de modalidad como el trabajo por obra o mano de obra, por horas o por jornal, ellos tienen ingresos menores a los que tienen un contrato formal. Por otra parte, están las personas que trabajan por su propia cuenta o manejan su propio negocio, teniendo independencia, pero esto también conlleva asumir más riesgos y responsabilidades sin garantía de seguridad social.

También es muy importante dar valor al trabajo no remunerado, como el que hacen muchas personas en el hogar que se las conoce como amas de casa que, aunque no reciben un pago, sostienen la vida cotidiana y el bienestar familiar, algo que muchas veces no se reconoce ni se valora lo suficiente.

Por último, tenemos a los estudiantes y a los inactivos, quienes están en momentos distintos de su vida y, aunque no estén trabajando formalmente, forman parte del tejido social y económico en evolución.

Tabla 13 *Componentes de la Relación Laboral*

Componente	Significado
1. Patrono	Empleador
2. Rentista	Persona que vive de rentas/ingresos pasivos
3. Con nombramiento	Empleado con nombramiento formal/estable
4. Con contrato permanente / indefinido / de planta	Contrato laboral fijo o indefinido
5. Con contrato temporal, ocasional, eventual	Contrato por tiempo limitado o eventual
6. Por obra, a destajo	Pago por tarea o por unidad producida
7. Por horas	Trabajo remunerado por horas
8. Por jornal	Pago diario por jornada de trabajo
9. Cuenta propia	Trabajador independiente / autónomo
10. Trabajo reproductivo no remunerado (ama de casa)	Tareas domésticas sin remuneración
11. Trabajador del hogar no remunerado	Persona que realiza labores domésticas sin pago
12. Trabajador no remunerado en otro hogar	Ayuda en hogar ajeno sin remuneración
13. Ayudante no remunerado de agricultor o jornalero	Asistente en labores agrícolas sin paga
14. Estudiante	Persona en formación/estudios
15. Inactivos	Personas fuera del mercado laboral (no buscan trabajo)

Nota: Adaptado de Situación laboral e incidencia de la psicología positiva en los trabajadores de ventas en el sector textil en la ciudad de Quito, de Quintana, 2023.

Contrato

Es un acuerdo legal entre el trabajador y el empleador donde se establecen claramente los derechos y deberes de ambas partes y además es el documento que da estructura y formalidad a la relación de trabajo. Desde el momento en que se firma, este contrato se convierte en la base para acceder a beneficios laborales y de seguridad social, creando un marco estructurado para el desarrollo profesional. (Arévalo, 2021).

Reynoso (2011) sostiene que el contrato de trabajo es crucial, ya que constituye la base de la protección para quienes ofrecen su trabajo a cambio de un salario y se encuentran en una relación de subordinación con sus empleadores.

Además, existen distintos tipos de contratación y se definen según su duración, la modalidad de ejecución, la forma en que se establece, el acuerdo y la cantidad de personas involucradas en el proceso. Para desarrollar este apartado, se presentan las principales categorías de contratación.

Figura 4 *Tipo de Contratos de Trabajo*



Nota: Tomado de “Análisis jurídico del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223” por Sánchez, F. 2023, Universidad Nacional de Chimborazo.

Por el Tiempo de Duración. Sánchez (2023) mencionó que un contrato por tiempo determinado establece una fecha de inicio y otra de finalización para la relación laboral y se suele usar porque tiene esa flexibilidad dependiendo de las necesidades temporales que se requieran, durante un tiempo determinado, por lo que se clasifica como de corto plazo. Además, cabe mencionar que este tipo de contrato es común para las empresas cuando requiere contratar nuevo personal, porque a su vez ponen a prueba al empleado para ver si al finalizar cambian a un contrato indefinido.

Por la Forma de Celebración. El contrato laboral puede formalizarse de forma oral o mediante un documento escrito. En caso de que se formalice por escrito, deberá cumplir todos los requisitos establecidos por el Código de Trabajo. Por otro lado, cuando se establece verbalmente, dejando bien claras sus posturas y las condiciones del empleo se determinan mediante un acuerdo hablado entre las partes, y sean respetadas por ambas partes sin la necesidad de un documento físico que lo avale (Sánchez, 2023).

Por su Ejecución. El empleador puede contratar a uno o más trabajadores para realizar una obra o prestar un servicio específico, sin que el tiempo necesario para su ejecución sea un factor determinante. Además, contrato por obra cierta implica que el trabajador asume la responsabilidad de completar una labor definida y recibe una remuneración global por ella, independientemente del tiempo que le lleve llevarla a cabo. En el caso del contrato por tarea, este consiste en la realización de un trabajo específico dentro de una jornada o plazo previamente establecido; una vez cumplida la tarea en ese lapso, se da por concluido el contrato (Sánchez, 2023).

Por el Número de Trabajadores. Según lo que menciona Sánchez (2023) este tipo de contratos se establece entre una sola persona trabajadora y su empleador, lo que lo hace de naturaleza unipersonal. Sin embargo, en el ámbito laboral también han surgido formas de contratación donde un empleador firma un acuerdo con varios trabajadores para realizar una tarea específica. Esto no significa que se trate de un contrato colectivo, ya que cada trabajador mantiene su relación individual con el empleador.

Por Temporada. Los contratos laborales son continuos, lo que significa que la relación entre el trabajador y el empleador se mantiene de manera ininterrumpida a lo largo del tiempo. Aunque los contratos laborales normalmente implican una relación continua entre el trabajador y el empleador, existen sectores donde las actividades no se realizan todo el año, como en el turismo, la agricultura o ciertos comercios estacionales. (Sánchez, 2023).

Remuneración

De acuerdo con Wayne (2010), la remuneración abarca todas las compensaciones que un empleado recibe por su trabajo en una organización. Esto implica todas las formas de pago que se brindan a los trabajadores a cambio de sus servicios, con el fin de atraer, retener y fomentar su desempeño en el trabajo.

Dimensiones de la Remuneración. De acuerdo con Chiavenato (2009), hay tres dimensiones importantes en la remuneración:

a. Remuneración básica: esto se refiere al sueldo que recibe un trabajador por su trabajo y esfuerzo.

b. Incentivos Salariales: son las diferentes maneras de premiar a los empleados que alcanzan un buen nivel de desempeño; los más habituales son los bonos y las horas extras pagadas.

c. Prestaciones: se refiere a las compensaciones indirectas que se manifiestan de varias formas, como seguros de vida, seguro de salud, vacaciones, etc.

Marco Referencial

Estudios Previos

Un estudio realizado por Quintero (2017), cuyo objetivo fue analizar la implementación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, en la Cámara de Comercio de Facatativá, realizó una investigación cualitativa. En donde, uno de los hallazgos más relevantes fue que una aplicación incorrecta o

incompleta de la Sección 28 puede provocar distorsiones en los estados financieros, particularmente en la representación de los pasivos y gastos relacionados con el personal y se concluyó que este tipo de errores contables compromete la imagen fiel de la situación económica y financiera de la organización.

El estudio de Hernández (2018) se propuso a explicar la Sección 28 de la NIIF para PYMES, centrándose en los problemas que surgen cuando las empresas no conocen la norma, lo que lleva a errores en la presentación de sus estados financieros bajo estos estándares contables. El estudio se dedicó a analizar cómo las PYMES colombianas aplican, o no, la Sección 28 y cómo esto influye en su ratio de rentabilidad ROA. La investigación concluye que las PYMES en Colombia enfrentan un desafío en la convergencia contable, especialmente en lo que respecta a mejorar su registro financiero.

Limonés y Varela (2017) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de examinar y establecer estrategias que se puedan aplicar al tratamiento contable de los beneficios para empleados. Esta necesidad surgió al identificar que la empresa analizada tenía procedimientos contables inadecuados. Con un enfoque de investigación explicativa, los autores encontraron que la falta de conocimiento sobre la Sección 28 de la NIIF para PYMES había llevado a un manejo incorrecto de los beneficios a empleados. Como consecuencia, la empresa no realizó la adecuada contabilización del gasto mensual asociado al pago de dichos beneficios, lo cual provocó que las cuentas contables no reflejen valores reales. Asimismo, se evidenció también la ausencia de provisiones contables para los beneficios a empleados, lo que impide llevar un control adecuado de los pagos. Al final se concluyó que la empresa no tiene un control correcto de pago y que no todo el personal se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por ende la empresa presenta un fuerte problema de justificación de los gastos por sueldos.

(Díaz y Toledo, 2020) llevaron a cabo un estudio con el propósito de analizar cómo influye la aplicación de la Sección 28 de las NIIF para PYMES, que trata sobre los beneficios a los empleados, en los gastos de personal. El

estudio se basó en un enfoque cualitativo y se enmarco en la investigación descriptiva y explicativa. Como resultado principal encontraron que aplicar correctamente los beneficios a corto plazo establecidos por esta norma permite mejorar significativamente la forma en que se preparan y presentan los estados financieros. Gracias a esto, se logra mostrar con mayor precisión el gasto real asociado al personal. Además, se evidenció un impacto positivo en la toma de decisiones relacionadas con el reconocimiento y la medición de dicho gasto.

En otro estudio Diaz et al. (2021) cuyo objetivo fue analizar cómo la aplicación de las NIIF para PYMES Sección 28 sobre Beneficios a los empleados, incide en la presentación de los estados financieros de las empresas del sector comercial de equipos tecnológicos, afectando la razonabilidad de los saldos reportados en las cuentas de utilidad, costo de ventas y pasivos. En el estudio se utilizaron las técnicas de observación y análisis documental y además se centró en la revisión de los estados financieros de la empresa del sector de comercio de equipos tecnológicos, evaluando el tratamiento contable de los beneficios laborales a corto plazo conforme a las NIIF para PYMES. Al final se concluyó que la empresa no provisionaba el gasto por beneficios laborales en el momento en que los trabajadores adquirirían el derecho, sino únicamente cuando se realizaba el pago.

Sector Comercial Textil

El modelo competitivo de la industria textil que se detalla en las tablas 14 y 15 es una herramienta analítica muy valiosa para entender las dinámicas que afectan a las pequeñas y medianas empresas PYMES. Este modelo permite identificar los principales actores, problemas estructurales y posibles estrategias de mejora que inciden directamente en la competitividad del sector.

Tabla 14 Modelo Competitivo Sector Textil – Parte A

Elementos y Actores	Problemas	Acciones	Recursos	Responsables	Indicadores	Resultados
Recurso humano	Capacitación intermedia o deficiente.	Impulsar sistemas de capacitación para el recurso humano.	Contribuir al desarrollo de las habilidades y destrezas de los colaboradores.	Gerente propietario; Administrador y jefes de talento humano.	Índice de satisfacción de los empleados. Índice de desempeño. % de mano de obra capacitada.	Evaluar al personal capacitado. Identificar el impacto generado en la cultura empresarial
Innovación	Nivel de innovación bajo.	Incursionar en el uso de nuevas tecnologías y tendencias innovadoras en relación al impacto ambiental	Conocer los nuevos patrones tecnológicos y digitales.	Jefe de sistemas; de diseño o producción y jefe de marketing	Ratio de Éxito en Nuevos Productos	Productos únicos e innovadores. Proceso efectivo en el desarrollo de nuevos productos.
Competidores	Alto nivel competitivo.	Elaborar una matriz de competencias directas.	Elaborar productos con mayor eficiencia y calidad. (Mano de obra calificada)	Jefe de marketing y ventas	Rentabilidad	Determinar la condición de la competencia.

Nota: Tomado de “La competitividad como factor de gestión en el sector industrial textil de la ciudad de Cuenca Ecuador” por Luna et al., (2021) revista polo del conocimiento.

Tabla 15 Modelo Competitivo Sector Textil – Parte B

Elementos y Actores	Problemas	Acciones	Recursos	Responsables	Indicadores	Resultados
Consumidores	Consumidores actuales más informados y exigentes.	Capacidad de atraer y crear vínculos duraderos con los clientes.	Calidad del producto, Canales digitales, canales de comunicación post venta.	Jefe de ventas y marketing.	Porcentaje de satisfacción de los clientes; valor de vida del cliente; porcentaje de retención de clientes; costo de adquisición del cliente.	Aumentar la capacidad de adaptación conforme a los intereses y necesidades de los clientes.
Normas y políticas Gubernamentales	Crear condiciones normativas favorables para captar mercados internacionales	Apoyo comercial	La cooperación y la participación del gobierno para buscar estrategias, políticas y programas que generen las condiciones competitivas.	Gobierno y asociaciones.	Tasa de Interés, Nivel de Precios, Tipo de Cambio, Tasa Salarial.	Políticas y planes piloto que impulsen las inversiones y fortalezcan los esfuerzos de los empresarios asegurando el desarrollo productivo.

Nota: Tomado de “La competitividad como factor de gestión en el sector industrial textil de la ciudad de Cuenca Ecuador” por Luna et al, (2021), revista polo del conocimiento.

Por ende, cuando se aplican las NIIF para PYMES, se vuelve clave tener un modelo que conecte lo que la empresa hace en su día a día (la parte operativa y estratégica) con la forma en que se registra y presenta su información contable. En este modelo, el papel del personal o del recurso humano es esencial ya que, si las personas están bien capacitadas, no solo trabajarán mejor, sino que también podrán aplicar correctamente las normas contables. Del mismo modo, aspectos como la innovación, los canales de comunicación con los consumidores y el apoyo normativo gubernamental se ven reflejados en los estados financieros. Al final todo esto se refleja mejor cuando se usan bien las NIIF, porque estas normas ayudan a que la información sea clara, fácil de comparar y útil para tomar decisiones acertadas.

En conclusión, este modelo competitivo describe la situación actual del sector textil por medio de los problemas, acciones, indicadores, recursos y las diferentes partes y actores que los componen. Además, a través del uso de este modelo se evidencia que la contabilidad, lejos de ser un área aislada, se encuentra estrechamente vinculada con la estrategia y la sostenibilidad empresarial.

Marco Normativo

Resolución de la Superintendencia de Compañías

La SuperCias (2019) mencionó en la Resolución No SCVS-INC-DNCDN-2019-0009 que cualquier entidad que quiera adoptar la NIIF para PYMES podrá hacerlo solo una vez, y que, si la entidad dejara de aplicar esta norma por cualquier motivo ya sea en uno o más periodos, se le informará de si aún requiere continuar como PYMES o si desea dejarla. Además, en esta misma resolución aclara que, según la Sección 1 de la NIIF para PYMES, las pequeñas y medianas empresas son aquellas que no están obligadas a rendir cuentas y que proporcionan información financiera de manera general a usuarios externos.

Ayabaca (2016) mencionó que cualquier compañía bajo la supervisión de la Superintendencia de compañías que elija inscribirse en el Registro de Mercado de Valores deberá aplicar las Normas Internacionales de Información Financiera en su totalidad, si pertenece al tercer grupo y decide inscribirse, deberá seguir las NIIF completas, incluyendo las disposiciones de la NIIF 1 Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera.

Elementos del Tratamiento Contable

De acuerdo con la Fundación IFRS (2013) el tratamiento contable comprende los siguientes elementos fundamentales que permiten reflejar de forma fiel, comparable y transparente las operaciones económicas de una entidad:

1. Reconocimiento: Es el proceso de incluir en los estados financieros una partida que cumpla con la definición de un elemento (activo, pasivo, ingreso, gasto, etc.) y satisfaga los criterios de reconocimiento establecidos por la normativa contable. Por ejemplo, si la empresa compra una computadora, ese gasto debe anotarse porque es importante y se puede saber cuánto costó.

2. Medición: se refiere a establecer el valor monetario de un elemento contable, y esto se puede hacer a través de varios métodos, como el costo histórico, el valor razonable o el valor en uso, entre otros. Por ejemplo, una computadora se registró en los libros por \$800, que fue el precio que se pagó.

3. Presentación: se refiere a cómo se organiza y se muestra la información contable de forma clara y ordenada en los estados financieros. Un ejemplo de esto es que, en el balance general, la computadora se presenta como un activo fijo y no como un gasto.

4. Revelación o información a revelar: Incluye toda la información adicional que no se presenta directamente en los estados financieros pero que es necesaria para comprender completamente la situación financiera de la entidad. Esto abarca: políticas contables aplicadas, estimaciones significativas, riesgos relacionados y detalles de las obligaciones por beneficios a empleados.

Sección 28 Beneficios a los Empleados

Los beneficios a los empleados son aquellos que tienen una retribución en una entidad que les compensa a los trabajadores, esto incluye a los administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Todos los beneficios a los que tengan derecho los empleados por los servicios prestados durante el período deben ser reconocidos como gasto por la entidad, a menos que otra sección de esta NIIF disponga que el coste corresponda al de un activo, como los inventarios, las propiedades, la planta o el equipo. Además, dentro de esta sección existen cuatro tipos de beneficios a empleados. (Fundación IFRS, 2013)

Beneficios a Corto Plazo a los Empleados. Una vez sus empleados hayan prestado sus servicios, sus pagos serán dispuestos al término de los doce meses posteriores al cierre del periodo, por ejemplo, tenemos:

- a. Vacaciones.
- b. Decimatercera remuneración.
- c. Decimacuarta remuneración.
- d. Participación de los trabajadores en utilidades.
- e. Fondo de Reserva.
- f. Aporte Patronal al IEES

Reconocimiento: Se reconocen como gasto en el periodo en que se presta el servicio y como pasivo por la porción devengada. No se descuentan a valor presente.

Medición: Se miden por el importe nominal que la entidad espera pagar.

Beneficios Post-empleo. Son compensaciones que se pagan a los empleados después de completar su periodo de empleo en la entidad

Estos planes se clasifican en: (a) Planes de Aportaciones Definidas, y (b) Planes de Beneficios Definidos.

Plan de Aportación Definida (Jubilación al IEES)

Se refiere a las aportaciones que el patrono hace al IEES.

Plan de beneficios definidos (Jubilación Patronal)

Es un derecho a favor de los trabajadores que hayan cumplido más de 25 años laborados de manera continua en la misma empresa.

Reconocimiento: Si son planes de contribución definida por ejemplo aportes al IESS o fondos administrados por terceros: se debe reconocer gasto cuando se devenga la contribución. Si son planes de beneficios definidos: se debe reconocer obligación por beneficios definidos y medirla mediante valuación actuarial.

Medición: Contribución definida: se mide el importe de la contribución. Beneficios definidos: se mide el valor presente de la obligación calculado por un actuario.

Otros Beneficios a Largo Plazo para los Empleados. son aquellos pagos que no vencen dentro de los doce meses siguientes al cierre del período en que los empleados prestaron sus servicios, por ejemplo:

- a. Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- b. Los beneficios por largos periodos de servicio.
- c. Los beneficios por invalidez de larga duración.

d. La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo contable en el cual los empleados han prestado sus servicios

Por ejemplo, tenemos las licencias remuneradas a largo plazo como las vacaciones, licencias por maternidad y paternidad. Otro ejemplo son los bonos o incentivos que la empresa realiza a sus trabajadores.

Reconocimiento: Se reconocen como pasivo cuando se devengan. Si la liquidación ocurre después de 12 meses, se miden al valor presente.

Medición: Su medición es a valor presente del pago estimado.

Beneficios por Terminación. Los beneficios por terminación son aquellos pagos que se otorgan a los empleados cuando la entidad decide rescindir su contrato antes de la edad habitual de retiro, o cuando el empleado acepta voluntariamente finalizar la relación laboral a cambio de dichos beneficios.

Por ejemplo, si la empresa despide de manera inesperada a un empleado, el empleado tiene el derecho de recibir una compensación económica que se la conoce como indemnización.

Reconocimiento: Se reconoce la obligación cuando la empresa está comprometida a terminar la relación laboral o despedir al empleado.

Medición: Se mide al importe esperado a pagar si el pago se difiere, se considera valor presente.

Marco Legal

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno

La Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI) menciona que las remuneraciones, beneficios sociales y aportes patronales realizados por las empresas a favor de sus trabajadores son considerados gastos deducibles para el rubro del impuesto a la renta, siempre y cuando estos estén correctamente respaldados y registrados en la contabilidad. Esto incluye pagos como sueldos, décimos, vacaciones, fondos de reserva, indemnizaciones y aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Servicio de Rentas Internas, 2018).

Según lo establecido en el Artículo 10, numeral 9 de la LORTI, serán deducibles:

Las remuneraciones y beneficios sociales pagados al personal, incluyendo las aportaciones patronales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), siempre que hayan sido efectivamente pagadas o devengadas y estén relacionadas con la actividad generadora de renta gravada. Además, los costos relacionados con la jubilación patronal y desahucio serán deducibles aquellos pagos que no sean provenientes de provisiones y por ende se le autorizara la generación de impuestos diferidos en relación con la provisión de estos conceptos, los cuales podrán ser aplicados en el momento en que se efectúe el pago o se disponga de recursos para cubrirlos (Servicio de Rentas Internas, 2018).

Código del Trabajo

Es una normativa que regula las relaciones laborales en el Ecuador, estableciendo los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Esta ley garantiza el cumplimiento de los beneficios laborales y permite que las condiciones de trabajo sean correctas y estables. Dentro de su información, se detallan algunas disposiciones que tienen incidencia en el tratamiento contable de los beneficios a empleados, tema central de la presente investigación.

En el artículo 42 establece que es obligación del empleador afiliar al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el primer día de que se empieza a laborar, así como realizar los pagos correspondientes de sueldos, beneficios sociales y aportes patronales. (Asamblea nacional del Ecuador, 2020).

Asimismo, se contempla el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas (artículo 69), el pago de utilidades (artículo 97), así como el reconocimiento del décimo tercer y décimo cuarto sueldo (artículos 111 y 113), los cuales deben ser provisionados de forma mensual. Además, otro aspecto importante es el fondo de reserva, el cual se genera a partir del segundo año de trabajo del empleado y este consiste en el equivalente a un mes de sueldo por cada año laborado (artículo 196). Este fondo puede ser entregado directamente al trabajador o depositado en su cuenta del IESS, y su contabilización varía dependiendo del método elegido por el trabajador. (Asamblea nacional del Ecuador, 2020).

SRI y la Superintendencia de Compañías en el Cumplimiento de las NIIF

De acuerdo con Delgado (2025) los organismos de control en Ecuador participan activamente en la supervisión de la correcta aplicación de las NIIF y la NIIF para PYMES. Aunque la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros fue la entidad que estableció su obligatoriedad y regula la presentación de los estados financieros bajo este marco, el Servicio de Rentas

Internas (SRI) también tiene un interés directo, especialmente por las implicaciones que estas normas tienen en la determinación de la base imponible del Impuesto a la Renta.

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros: esta institución se encarga de verificar que las empresas sometidas a su control apliquen el marco contable que les corresponde ya sean NIIF completas o NIIF para PYMES. Además, esta institución recibe y analiza los estados financieros que las compañías presentan, y tiene la obligación de solicitar aclaraciones o emitir observaciones cuando identifica errores, omisiones o incumplimientos.

Servicio de Rentas Internas (SRI): aunque su función principal es tributaria, el cálculo de la base imponible del Impuesto a la Renta parte de la utilidad contable elaborada conforme a las NIIF, por lo que una aplicación incorrecta de estas normas puede provocar errores en la utilidad y, en consecuencia, en el impuesto declarado. Además, durante sus procesos de fiscalización, el SRI puede comparar la información contable con las declaraciones tributarias y si encuentra inconsistencias en la aplicación de las NIIF puede realizar ajustes a la base imponible.

La Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI) y su reglamentación establecen que la utilidad es el punto de inicio para determinar la base imponible, aunque se aplican ajustes tributarios que pueden cambiar el tratamiento contable previsto por las NIIF. Por ello, es importante comprender y aplicar correctamente tanto el marco contable como el tributario, para garantizar el cumplimiento ante la Superintendencia de Compañías y el SRI.

Marco Teórico

Teoría de Agentes

Esta teoría, también conocida como Teoría de la Agencia, constituye un enfoque útil para analizar las relaciones contractuales dentro del ámbito contable y financiero, dicho de otra manera, esta teoría es una manera útil de estudiar las relaciones de contrato en el área contable y financiera. Esta teoría

se fundamenta en una estructura donde una parte, conocida como principal, confía en otra, llamada agente, para realizar ciertas tareas. En este escenario, surgen problemas de agencia cuando hay conflictos de interés entre las dos partes. Esto sucede debido a la falta de información equitativa, incentivos que no coinciden correctamente o el incumplimiento de obligación. (Lahoud, 2012).

Además, se examinan elementos clave que ayudan a comprender mejor el tema tratado. Lahoud (2012) presenta sus hallazgos de manera clara y accesible, facilitando así la comprensión del contenido por parte de los lectores. Para resolver estos conflictos, es importante definir claramente las funciones y responsabilidades de cada persona en el acuerdo. También se deben crear métodos efectivos para evaluar y compensar, además de tener sistemas de información que minimicen la confusión o la falta de conocimiento de las partes implicadas. En los mercados financieros, los acuerdos entre partes no solo incluyen comisiones o gastos que se pueden ver fácilmente, sino también otros gastos que son menos obvios, como los costos de liquidación, los costos de oportunidad y los incentivos.

La empresa, desde la parte contable, puede conceptualizarse como una red de contratos entre agentes racionales; cada uno cuenta con diferentes capacidades, recursos y niveles de información. Por lo general, los términos de dichos contratos, explícitos o implícitos, se negocian con base en las contribuciones que cada parte hace. Estas contribuciones pueden materializarse en aportaciones en capital, capital en conocimientos o esfuerzos. En consecuencia, esperan recibir beneficios acordes a los costos de oportunidad. En este sentido, los conceptos de derechos, incentivos y compensaciones se vuelven fundamentales para mantener relaciones justas y eficientes dentro de la estructura organizacional. (Sunder, 1997).

Tabla 16 *Contribuciones y Derechos de los Agentes en una Organización*

Tipo de Agente	Contribución	Derecho
Accionistas	Capital	Dividendo
Administrador	Habilidades	Salario, bonificaciones, prestaciones
Empleado	Habilidades	Salarios, sueldos, prestaciones
Vendedor	Bienes y servicios	Efectivo
Cliente	Efectivo	Bienes, servicios
Proveedor	Capital en préstamos	Intereses, capital
Gobierno	Bienes públicos	Impuestos
Auditor	Servicios	Honorarios

Nota: Tomado de "Teoría de la Contabilidad y el control", por Sunder, 1997, South Western Publishing.

Además, la participación de un agente dentro de una organización dependerá de los recursos que pueda aportar y los beneficios que espere recibir. Desde la perspectiva de la teoría de agentes, un individuo racional decidirá suscribir un contrato con una empresa si este le ofrece mejores condiciones en comparación con otras alternativas, ya sea para generar valor individualmente o en colaboración con otros actores organizacionales. Al integrarse a una entidad, el agente acepta un conjunto de deberes y derechos definidos contractualmente. Es importante destacar que un mismo individuo puede actuar como agente en distintas organizaciones simultáneamente, como ocurre en el caso de inversionistas con portafolios diversificados o profesionales independientes como auditores y empleados con cargos a tiempo parcial (Sunder, 1997).

La teoría de la agencia parte de una idea sencilla pero compleja en cualquier relación económica hay dos importantes aspectos. Por un lado, está el principal, quien necesita que se realice una tarea, y por otro el agente, quien

la ejecuta en su nombre. Para que el agente pueda trabajar con autonomía, el principal le entrega parte de su poder de decisión. Y es justo ahí donde empiezan los dilemas conocidos como problemas de agencia. (Gorbaneff, 2003) .

Primera Dificultad. la información está desequilibrada.

El agente suele conocer mucho más sobre el trabajo que realiza que el principal. Esa diferencia de conocimiento genera lo que los economistas llaman información oculta o selección adversa: el principal no tiene toda la información necesaria para elegir o evaluar correctamente al agente.

Segunda Dificultad. el esfuerzo no se puede ver del todo.

Aunque el principal puede medir cuántas tareas hizo el agente (por ejemplo, cuántas visitas realizó), no puede saber con certeza cuánta dedicación puso ni qué tan bien lo hizo. Supervisar eso cuesta tiempo y dinero. Este problema se conoce como acción oculta o riesgo moral, porque el agente puede bajar el nivel de esfuerzo sin que el principal lo note.

Tercera Dificultad. los resultados no dependen solo del agente.

También existen factores externos como cambios en el mercado, movimientos de la competencia o tendencias

que pueden afectar el desempeño y por ende como es complicado distinguir qué parte del resultado corresponde al agente y cuál al entorno, el agente puede justificar malos resultados alegando circunstancias externas.

Cuarta Dificultad. intereses distintos, decisiones distintas.

Tanto el principal como el agente son racionales y buscan lo que más les conviene. Pero sus objetivos no siempre coinciden. Lo que para el agente puede ser una decisión óptima, por ejemplo, ahorrar tiempo o reducir esfuerzo puede parecer poco conveniente o incluso perjudicial desde la perspectiva del principal. Si no hay mecanismos que alineen sus intereses, el agente tomará decisiones que beneficien más su propia utilidad que la del principal.

La Teoría de la Agencia ha sido importante para construir una base sólida en los estudios de finanzas y contabilidad, aportando conceptos fundamentales que han enriquecido ampliamente la literatura en estos campos. Sin embargo, aún quedan aspectos sin resolver, especialmente en

lo que respecta a cómo se logran mejoras reales en la eficiencia de los contratos. En ese sentido, incorporar la idea de *contrato incompleto* podría ayudarnos a entender mejor los mecanismos que permiten ajustar y optimizar esas relaciones contractuales. (Collacciani y Gualyín, 2016) .

Contrato Incompleto. El concepto de contrato se entiende de diferentes maneras o conceptos, pero no siempre es un documento formal y escrito, sino que también puede ser un acuerdo tácito basado en normas o comportamientos aceptados por las partes. Además, lo importante aquí es que un contrato se considera completo cuando cubre todas las posibles situaciones que podrían afectar la relación entre los involucrados. No obstante, en la vida real esto sucede muy poco, y hay varias razones para ello:

Costos de Transacción. Hacer un contrato detallado puede ser costoso, sobre todo cuando se necesita la ayuda de expertos, como abogados. Intentar contemplar todos los escenarios posibles puede ser más caro que el beneficio que ese nivel de detalle aportaría, especialmente en casos poco probables.

Dificultades para Verificar. En contratos escritos, generalmente hay una tercera parte, como un juez, encargada de hacer cumplir lo pactado. Pero si esa entidad no puede, o no quiere, verificar ciertos hechos una vez que ocurren, las partes optan por no incluir cláusulas que dependan de esas variables.

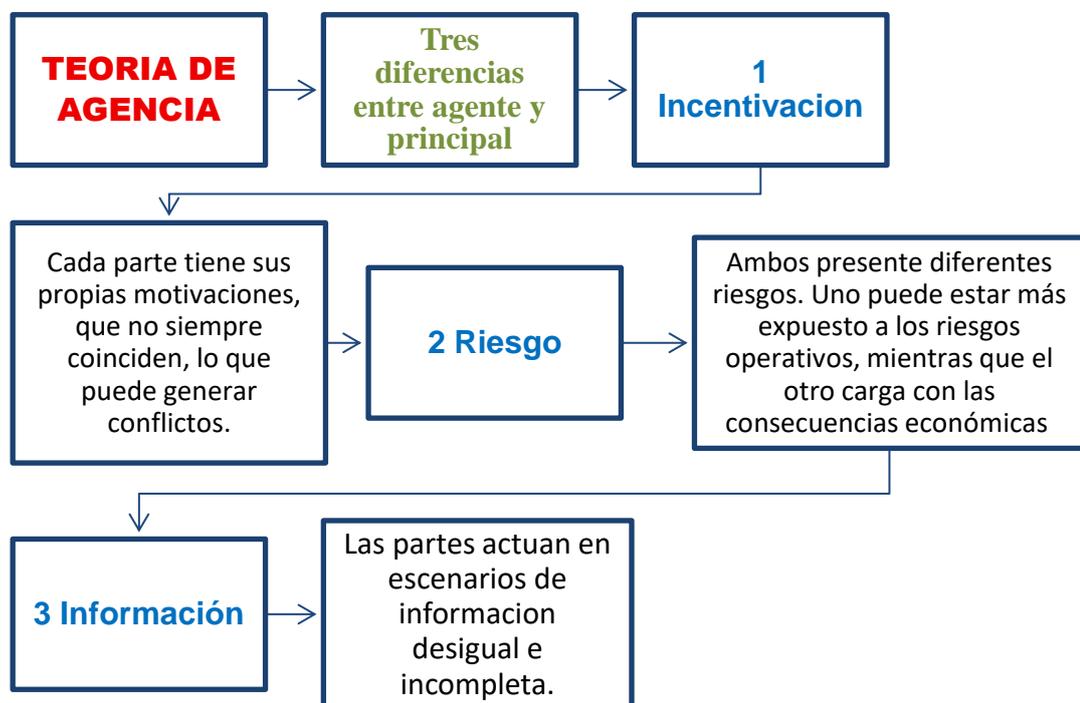
Capacidad Limitada de Previsión. Las partes no siempre tienen los recursos o el conocimiento para anticipar todas las circunstancias que podrían afectar el contrato. En algunos casos puede resultar imposible estimar la probabilidad de ciertos eventos importantes, lo que dificulta su inclusión en el acuerdo.

Además, esta Teoría de Agencia (TA) se originó en el ámbito financiero y gubernamental que durante muchos años se ha convertido en una herramienta importante para entender la relación entre los propietarios de una empresa (los principales) y sus administradores o gerentes (los agentes). Esta teoría parte de la premisa de que ambas partes tienden a actuar, buscando

maximizar sus propios intereses, lo que puede provocar conflicto de intereses y algunos problemas y desafíos. (Contreras et al., 2015).

Jensen y Meckling (1976) mencionan que lo principal de esta teoría se encuentra en la relación entre el Agente y el Principal y en esa relación surgen diversos desacuerdos que se pueden resumir en tres aspectos principales como: la información, la motivación y el riesgo, como se ve en la figura N° 5.

Figura 5 Diferencia entre Agente y Principal



Nota: Adaptado de "Qué hay de nuevo en la teoría de la Agencia", por Contreras, 2015, prisma social revista de ciencias sociales.

Hay dos aspectos importantes que explican la lógica de la Teoría del Agente. El primero es que, dentro de la relación entre el principal y su agente, existe la posibilidad de que el gerente actúe priorizando sus propios intereses, dejando en segundo parte los objetivos del principal. Esto se conoce como riesgo moral. El segundo aspecto es que el agente designado podría no tener las capacidades necesarias ya sea en conocimientos, habilidades o actitudes para desempeñar correctamente las funciones que se le asignan, lo que se traduce en una mala elección por parte del principal. (Contreras et al., 2015).

Para Contreras et al. (2015) a partir de esta relación surgen tanto los costos como las variables propias de la teoría de agencia. En cuanto a los costos, Jensen y Meckling los definieron en los años setenta como el conjunto de gastos que implica supervisar al agente por parte del principal, los costos que genera el propio agente, y las pérdidas residuales que resultan de decisiones no alineadas entre ambos. Ver figura 6

Figura 6 Los Costos de la Agencia

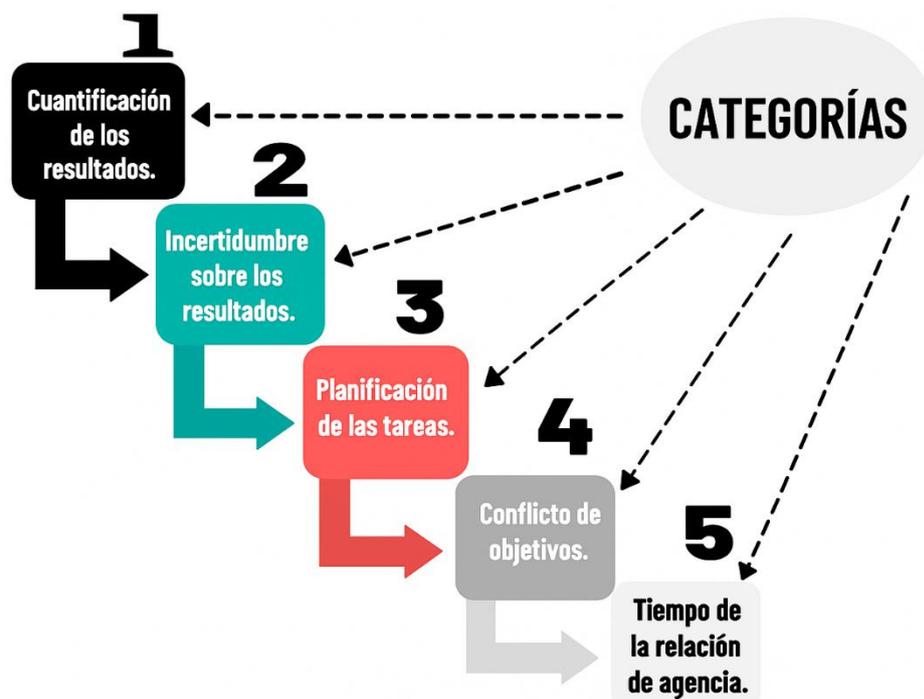


Nota: Adaptado de "Qué hay de nuevo en la teoría de la Agencia", por Contreras, 2015, prisma social revista de ciencias sociales.

Los tres elementos mencionados señalados son considerados como precontractuales. A ellos, Jensen (1976) añade otro tipo de costos como aquellos que surgen cuando se exagera o se infla artificialmente el valor de las acciones usando información manipulada, con el objetivo de generar expectativas poco realistas sobre las ganancias futuras. Esto provoca que el precio de las acciones suba sin respaldo en los resultados reales, dando lugar a burbujas financieras que, tarde o temprano, estallan cuando se conocen los verdaderos rendimientos. Este fenómeno puede originarse tanto por la forma en que los gerentes gestionan las expectativas del mercado, como por errores de las empresas evaluadoras o por fallas en la interpretación del comportamiento financiero.

Las variables de agencia hacen referencia a factores que entran en juego después de firmado el contrato, y están estrechamente vinculados al riesgo moral. Según Eisenhardt (1989), estas variables se agrupan en cinco categorías principales, las cuales se detallan en la figura N.º 7

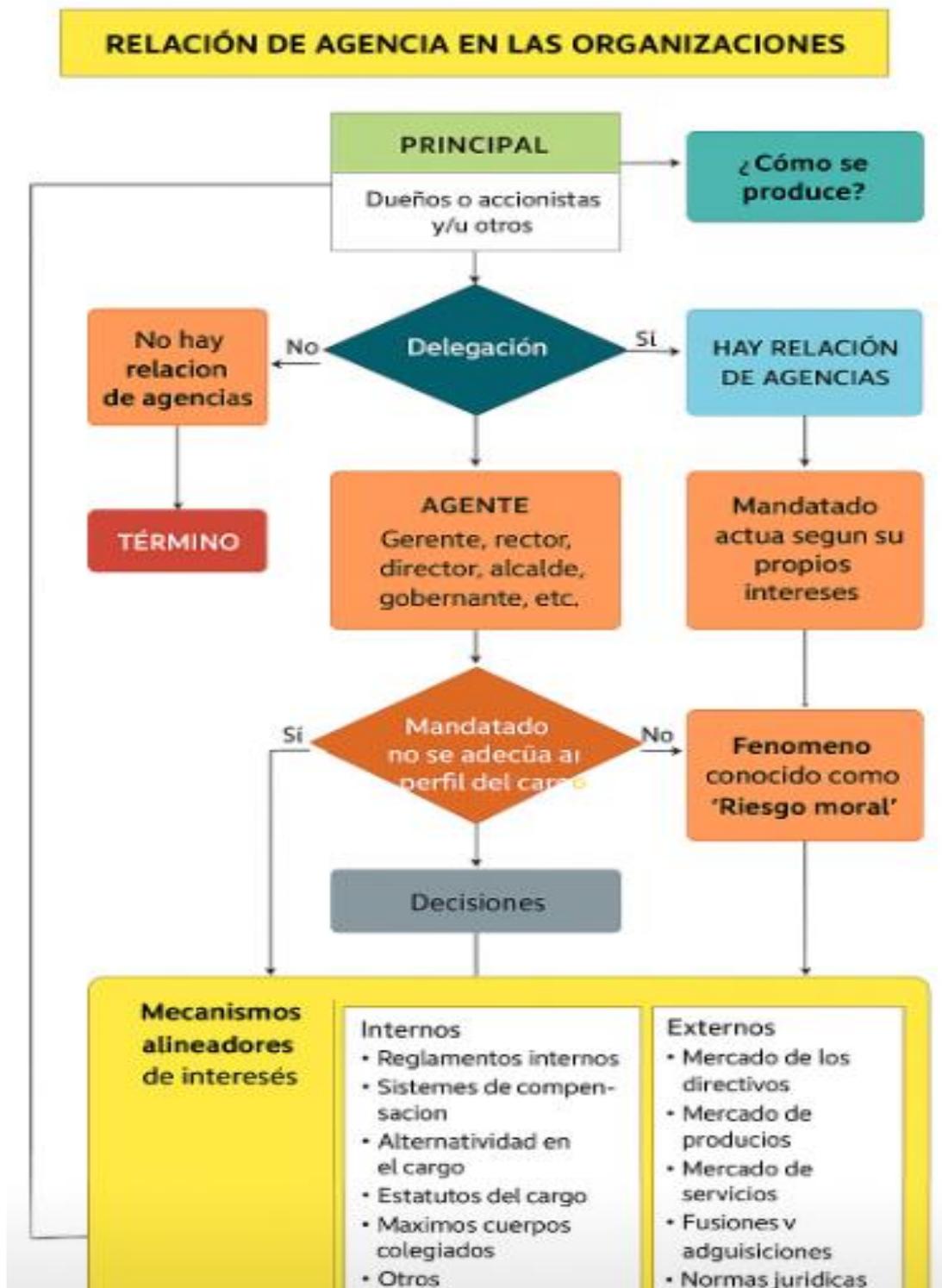
Figura 7 Variables o Categorías de la Teoría de Agencia



Nota: Adaptado de “Qué hay de nuevo en la teoría de la Agencia”, por Contreras, 2015, prisma social revista de ciencias sociales.

Para reducir las conductas oportunistas que puede adoptar el agente, se introducen los llamados mecanismos de alineación, que pueden ser internos o externos. Estos mecanismos buscan asegurar que las decisiones del agente estén en sintonía con los intereses del principal. Para facilitar la comprensión de este enfoque organizacional y sus implicaciones, se presenta a continuación un esquema o figura 8.

Figura 8 Principales elementos de la Teoría de Agencia



Nota: Adaptado de “Qué hay de nuevo en la teoría de la Agencia”, por Contreras, 2015, prisma social revista de ciencias sociales.

Teoría Contable Contractual

Esta teoría plantea que las prácticas contables están profundamente influenciadas por factores económicos y jurídicos, que a su vez afectan los acuerdos establecidos entre las partes que participan en una transacción. Según Sunder (1997), esta perspectiva se centra en cómo los vínculos contractuales determinan el tratamiento contable y fiscal de las operaciones, especialmente al establecer derechos y compromisos.

Elementos de la Teoría Contable Contractual. Contratos como fundamento: Esta teoría considera a los contratos como la base sobre la cual se construye la información contable. Las condiciones estipuladas en dichos contratos determinan cómo deben registrarse las transacciones en los estados financieros.

Reconocimiento de ingresos y egresos: Los acuerdos contractuales influyen directamente en el momento y la forma en que se reconocen los ingresos y gastos, lo que repercute en la presentación contable. Por ejemplo, en un contrato de prestación de servicios por etapas, los ingresos se reconocen conforme se van cumpliendo las fases estipuladas y no simplemente al finalizar el servicio.

Gestión de riesgos y beneficios: La teoría también contempla la distribución de riesgos y beneficios entre las partes contratantes. Esto es particularmente relevante cuando el control económico de un bien o servicio no coincide con su entrega física, afectando su registro contable. Por ejemplo, en contratos de arrendamiento financiero, aunque la posesión física del bien pueda permanecer con el arrendador, los riesgos y beneficios pueden transferirse al arrendatario, modificando el tratamiento contable.

Información útil para los usuarios: El principal objetivo de esta teoría es asegurar que la información contable sea útil, relevante y clara para las partes involucradas en los contratos, facilitando la toma de decisiones. Un caso práctico sería un inversor que, al analizar una empresa, necesita comprender cómo los contratos vigentes afectan los riesgos y beneficios futuros reflejados en los estados financieros.

Cumplimiento normativo: Finalmente, esta teoría enfatiza la necesidad de que los contratos respeten las normas y principios contables vigentes, con el fin de garantizar la transparencia y fidelidad en la presentación de la información financiera. Por ejemplo, un contrato debe analizarse conforme a las normas internacionales de contabilidad aplicables para evitar omisiones de obligaciones o derechos importantes en los informes financieros. Por ejemplo, un contrato debe analizarse conforme a las normas internacionales de contabilidad aplicables para evitar omisiones de obligaciones o derechos importantes en los informes financieros.

En resumen, la teoría contable contractual sostiene que la información financiera se configura a partir de los acuerdos jurídicos y económicos entre las partes, convirtiendo los contratos en el eje que determina el reconocimiento, medición y presentación contable. Estas cláusulas delimitan derechos, asignan riesgos y definen el momento en que nace la obligación contable, asegurando que los estados financieros reflejen fielmente los compromisos adquiridos. (Collacciani y Martín, 2016).

Capítulo 2. Metodología

Diseño Metodológico

En el trabajo realizado por (Suárez et al., 2016), mencionaron que un diseño es un plan general o prototipo de investigación que tiene como objetivo desarrollarse de forma específica, actuando como una guía base en lugar de limitarse a preguntas, por lo que consideran que no debe ser un diseño fijo para que pueda adaptarse y mejorar a lo largo de la investigación. Cabe destacar que, durante una investigación, la decisión sobre qué criterio, perspectiva o método es el más apropiado depende del investigador, lo cual afecta la formulación del tema, los objetivos y el problema, además del impacto o resultado esperado de la investigación.

De acuerdo con (Monjarás et al., 2019), mencionaron que un diseño de investigación debe ser ordenado, supervisado, analítico y a su vez implementar los hechos que da la investigación, para obtener un plan estratégico en el que, de resultados positivo, claros y definidos para la investigación.

Este proyecto de investigación se delimitará por medio de tres características del diseño de investigación, de los cuales son: (a) según el propósito, (b) según la cronología, y (c) según el número de mediciones.

En el primer aspecto del presente trabajo de titulación tiene la finalidad de un propósito observacional. La investigación observacional o no experimental no posee ningún tipo de manipulación en las variables, se basa en la observación de sus sucesos, conceptos y variables que han ocurrido sin la intervención de los investigadores. (Escamilla, 2018). En este tipo de investigaciones, se ejecuta sin ninguna variación, esto permite observar situaciones ya existentes en su entorno natural en que se va a centrar la investigación, dependiendo en que se va a basar ya sea en sus características poblacional y numéricas. (Hernández et al., 2014). La presente investigación tendrá como base la observación de las distintas características de un grupo en particular del sector comercial textil, considerando posibles retos a los que

tengamos que enfrentarnos para la aplicación de las Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28.

En el segundo aspecto, del presente trabajo de titulación tendrá una cronología prospectiva, ya que permitirá examinar el tratamiento contable de los beneficios a empleados en el sector comercial de confecciones textiles de la ciudad de Guayaquil a través de la aplicación de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES sección 28. De acuerdo con Pavón y Gogeoascoechea, (2010), los estudios retrospectivos son aquellos que empiezan posterior a los sucesos ya estudiados, observando o que se obtuvieron mediante la recopilación de archivos, entrevistas, revistas sobre los hechos sucedidos, los cuales forman parte de la información. Este tipo de diseño, se evalúan debido a la información que está en el pasado para posibles estudios futuros.

Con lo mencionado anteriormente podemos indicar que la presente investigación parte de examinar el tratamiento contable de los beneficios a empleados en el sector comercial de confecciones textiles de la ciudad de Guayaquil, de igual manera los retos que enfrentan al momento de aplicar las Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28, con el fin de determinar su correcta aplicación en estas empresas.

En el tercer aspecto del presente trabajo de titulación tendrá un número de mediciones de tipo transversal. Este diseño de investigación transversal consiste en poder examinar características específicas dentro de un mismo periodo, pudiendo así establecer similitudes o diferencias bajo un mismo periodo (Monjarás et al., 2019). De acuerdo a Cvetkovic et al., (2021) el propósito de este tipo de investigaciones es analizar datos cuantitativos en un tiempo definido, con el fin de poder identificar relaciones, diferencias o patrones entre variables financieras. De esta manera, el presente trabajo se enfoca en evaluar el cumplimiento de las Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28, y los posibles efectos al momento de su implementación. Además, es útil para diagnosticar áreas críticas que requiere de resultados inmediatos.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación del presente trabajo de titulación se enfoca en concluyente descriptiva. Según Mita (2012) el estudio descriptivo tiene como finalidad principal detallar o caracterizar ciertos aspectos, comúnmente relacionados con funciones o condiciones del mercado. Este enfoque requiere definir con precisión, desde el inicio, el tipo de información que se pretende recolectar, facilitando la interpretación cuantitativa y contribuye a la generación de un diagnóstico confiable para la toma de decisiones.

Para el presente trabajo se utilizará este tipo de investigación concluyente de carácter descriptivo, ya que mi objetivo es examinar cómo se realiza el tratamiento contable de los beneficios a empleados en el sector confecciones de Guayaquil. Para lograrlo, se realizará una recolección de información a través de una revisión documental y además mediante entrevistas a empleados y contadores se podrá captar experiencias, interpretaciones y dificultades que no aparecen en los registros formales. Con este tipo de investigación, busco generar resultados claros y valiosos que sirvan de base para hacer recomendaciones prácticas sobre la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES.

Enfoque de la Investigación

El método cuantitativo tiende a desarrollarse de manera lineal, centrándose en la cuantificación y la medición estandarizada de variables. Este enfoque utiliza herramientas estadísticas y se apoya en escalas de opinión o cuestionarios cerrados. Por otro lado, el análisis cualitativo se enfoca más en la interpretación y el significado que en la cantidad. Mientras que los datos cuantitativos se ven como resultados definitivos, los datos cualitativos se consideran parte de un proceso dinámico que cambia con la intervención del investigador. (Rodríguez et al., 2005).

El enfoque cualitativo se enfoca en comprender la realidad a través de la recolección y el análisis de información en formatos textuales, verbales o visuales. A diferencia del método cuantitativo, no sigue un proceso lineal; más

bien, avanza de forma cíclica, lo que permite al investigador regresar al campo, reorganizar los datos y descubrir nuevas categorías o significados. Este tipo de análisis se destaca por su profundidad, flexibilidad y su carácter interpretativo, ya que el investigador tiene un papel fundamental al codificar y dar sentido a los datos obtenidos. (Rodríguez et al., 2005).

Tabla 17 *Características de los Enfoques de Investigación*

Enfoque Cualitativo	Enfoque Cuantitativo
El investigador no sigue un procedimiento definido; adapta el proceso según los hallazgos.	Se define con claridad el problema y los límites del estudio antes de iniciar la investigación.
Parte observando la realidad social y construye teorías coherentes a partir de los datos recogidos.	Se apoya en investigaciones previas y desarrolla un marco teórico del que derivan hipótesis.
Las hipótesis suelen surgir durante el avance del estudio y no se imponen desde el inicio.	Las hipótesis se formulan antes de la recolección de datos y orientan el diseño del estudio.
No se basa en mediciones numéricas; el análisis es interpretativo y descriptivo, no estadístico.	La recolección está fundamentada en mediciones; los datos son numéricos y se analizan estadísticamente.
Emplea técnicas como observación no estructurada, entrevistas abiertas y revisión documental.	Los datos provienen de mediciones y deben procesarse con métodos estadísticos.
Observa los fenómenos en su desarrollo natural sin manipular el contexto o intervenir.	Busca que los resultados sean extrapolables desde la muestra hacia una población más amplia.
El investigador interpreta y transforma la experiencia en notas, descripciones y registros; su perspectiva participa en el análisis.	Se procura la máxima objetividad: el investigador debe evitar influir en lo que se mide u observa.

Nota: Adaptado de “metodología de la investigación”, por Hernández et al. (2010),

La presente investigación se basará en un enfoque cualitativo, ya que este permite conocer a fondo las experiencias, opiniones y puntos de vista de quienes están directamente involucrados en el registro y recibimiento de los beneficios a empleados dentro de la empresa ya que a través de entrevistas realizadas al empleado y al contador, se podrá comprender mejor cómo aplican la Sección 28 de la NIIF para PYMES, qué dificultades encuentran, qué criterios utilizan en la práctica y cómo perciben este proceso en su trabajo diario.

Fuentes de Información

Las fuentes de información primarias son aquellas que contienen información original, publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada ni evaluada por terceros. Estas fuentes son el resultado directo de una investigación o de una actividad creativa. (Silvestrini y Vargas, 2008). En este presente trabajo de investigación, la fuente primaria que se utilizará son las entrevistas a los empleados y contadores del sector textil.

Las fuentes secundarias, según Silvestrini y Vargas (2008), se destacan por tener información primaria ya organizada y resumida para hacer más sencillo el acceso a los contenidos originales. Estas fuentes son una parte clave de la colección de referencia en una biblioteca y son buenos cuando no se puede ver una fuente primaria directamente. Tampoco dejan confirmar descubrimientos, ampliar la información de las fuentes reales y planear investigaciones con más eficacia. La fuente secundaria usada en este trabajo de título son informaciones obtenidas de diversas fuentes como páginas web, libros, informes, revistas o artículos y estudios previos.

Población

Se entiende por población un conjunto de expresiones equivalentes que representan el total de elementos que componen el ámbito de interés en un análisis, y sobre los cuales se pretende inferir conclusiones tanto estadísticas como sustantivas o teóricas. Además, hace referencia a la población marco o universo finito, que es el conjunto exacto de unidades del

cual se extrae la muestra, y al universo hipotético o población objetivo, que representa el grupo poblacional al que se pueden aplicar los resultados. (López y Fachelli, 2015).

Dentro del presente trabajo la población de estudio será las 58 PYMES formales en el sector de confección textil dentro de la ciudad de Guayaquil, las cuales fueron seleccionadas en base al ranking de la SuperCias (Superintendencia de Compañías, 2023).

Muestra

Según López y Fachelli (2015), La muestra es un grupo reducido de personas u objetos que se elige a partir de un conjunto más amplio llamado población. Su objetivo es representar las principales características del total, para así poder analizarla y obtener conclusiones sin tener que estudiar a todos.

Figura 9 *Población y Muestra*



Muestreo

Para Grados (2025) la saturación en la investigación cualitativa se refiere al punto en el que la recolección de datos deja de ofrecer nuevas ideas o valor en relación con los objetivos del estudio. Al intentar entender un fenómeno complejo, es común requerir una mayor cantidad de información, lo que significa un mayor número de participantes o entrevistas profundas. Sin embargo, los problemas más simples pueden alcanzar la saturación con muchos menos datos.

En resumen, el área de saturación depende del problema en cuestión y de la variedad de informantes, lo que determina la información y los participantes necesarios para lograr una exploración confiada de un fenómeno determinado. Para el presente trabajo, la muestra se realizará a cuatro PYMES del sector comercial de confecciones textiles.

Diseño de Instrumento de Investigación

Para nuestro estudio de investigación se elaboró un cuestionario de entrevista dirigido a empleados y contadores de empresas del sector textil de confección.

Entrevista 1: Dirigido al Empleado

Estudios

Haber culminado sus estudios de Bachillerato.

Años de experiencia

Mínimo 1 o 2 años de experiencia como empleado del sector textil de confección.

Objetivo: Conocer la percepción del trabajador sobre la aplicación, entrega y claridad de los beneficios laborales en empresas del sector textil de confección.

Planteamiento de la Guía de Entrevista

¿Cómo aplica la empresa los beneficios laborales que usted ha recibido desde que empezó a trabajar allí? Describa cómo le fueron explicados.

Explique cómo su empresa gestiona el cumplimiento de los beneficios exigidos por ley, como el IESS, las vacaciones y los décimos. ¿Cómo se entera usted de estos procesos?

¿Ha percibido variaciones en los beneficios que recibe (como mejoras o reducciones)? ¿En qué situaciones se han dado estos cambios y cómo impactaron en usted como trabajador?

¿De qué manera la empresa entrega los beneficios establecidos por ley? Comente si ha habido algún retraso o dificultad en su entrega y con qué frecuencia los recibe.

¿Cómo le ha explicado la empresa el proceso para calcular su liquidación o indemnización en caso de finalización laboral? ¿Qué tan claro le ha parecido este procedimiento?

Desde su experiencia, ¿de qué forma la empresa demuestra interés por su bienestar como empleado?

Entrevista 2: Dirigido al Contador

Estudios

Formación profesional de tercer nivel en contabilidad, finanzas, administración o áreas afines.

Años de experiencia

Mínimo 2 años de experiencia en el área contable del sector textil de confección.

Objetivo: Evaluar las estrategias contables empleadas por profesionales del sector textil para registrar, clasificar y presentar beneficios a empleados, considerando su alineación con la normativa NIIF para PYMES.

Planteamiento de la Guía de Entrevista

Formulación de Preguntas

¿Qué procedimientos sigue la empresa para aplicar la Sección 28 de la NIIF para PYMES en su contabilidad?

¿Cuáles son los beneficios a empleados que contabilizan con mayor frecuencia?

¿Cómo realiza actualmente el registro contable de los beneficios a empleados, y bajo qué criterios define su clasificación como beneficios a corto o largo plazo?

¿Qué dificultades contables han encontrado al aplicar esta norma?

Desde su perspectiva, ¿cómo influye la aplicación de esta norma en la calidad de los estados financieros?

¿Cuáles beneficios a empleados son más complejos de contabilizar en su experiencia?

Capítulo 3. Resultados de la Investigación

Análisis de las Entrevistas Realizadas a los Empleados

El primer entrevistado revela que la gestión de los beneficios laborales es deficiente. Aunque recibe sus décimos y está afiliado al IESS la empresa no cumple con algunas de sus obligaciones legales como el pago de sus vacaciones y aportes al IESS. Estas deficiencias se vuelven más evidentes en tiempos de crisis económica, cuando los retrasos en su salario y décimos afectan su confianza y generan estrés para él y su familia. Además, la ausencia total de información sobre liquidaciones e indemnizaciones refleja una falta de formación institucional en derechos laborales y rompe la comunicación entre la empresa y el empleado, lo que alimenta la percepción de que no se preocupan por su bienestar.

El segundo entrevistado describe un proceso ordenado y transparente por ejemplo los beneficios como el IESS, décimos y vacaciones se explican desde la inducción y se formalizan en el contrato. La parte administrativa se apoya en herramientas como el correo electrónico y el portal interno para comunicar cualquier información o si la empresa presenta algún problema. Asimismo, el trabajador valora los canales de comunicación disponibles ya que no solo le permiten mantenerse informado, sino que también fortalecen su vínculo con la empresa.

El tercer entrevistado ha mantenido una estabilidad en sus beneficios desde que empezó: recibe sueldos cada quince días, los décimos de manera mensual, vacaciones después de cumplir el primer año, y las horas extras se le pagan según corresponden. Solo ha tenido un par de pequeños retrasos al cierre de mes, que él considera aceptables. No obstante, al igual que el primer entrevistado, no tiene claridad sobre cómo se calculan las indemnizaciones. Esto muestra que, aunque la empresa sea puntual con los pagos, la ausencia de capacitación y de políticas claras en temas laborales importantes como liquidaciones y despidos es una debilidad que afecta la protección legal del trabajador.

El cuarto entrevistado menciona que le han dado explicaciones claras sobre sus beneficios, como el IESS, los décimos, las vacaciones y el fondo de reserva, y que los pagos se hacen puntualmente a través de cheques, acompañados de avisos verbales o por correo. Sin embargo, señala que nunca le han pagado las horas extras, lo cual afecta el ánimo del grupo. Además, no ha recibido información sobre cómo se calculan las liquidaciones o indemnizaciones. Esto muestra una diferencia entre lo que dice la empresa y lo que realmente se hace, lo que puede generar descontento y provocar que la gente decida irse.

Los testimonios revelan una marcada desigualdad en la gestión de los beneficios a los empleados, lo cual evidencia una aplicación parcial o inconsistente de la Sección 28 de la NIIF para PYMES. Mientras algunos trabajadores experimentan un proceso ordenado y transparente respecto al pago de beneficios laborales, otros enfrentan situaciones de incumplimiento, especialmente en lo relacionado con vacaciones, horas extras y aportes al IESS. Esta disparidad no solo refleja debilidades en la administración interna, sino también una falta de estandarización en las políticas laborales, lo que vulnera los principios de equidad y responsabilidad que promueve la normativa contable.

Un aspecto común en la mayoría de los testimonios es la ausencia de información clara sobre liquidaciones e indemnizaciones, lo cual representa una barrera significativa para el cumplimiento efectivo de la Sección 28. Esta situación no solo impide que los trabajadores conozcan sus derechos, sino que también limita su capacidad para exigirlos o tomar decisiones informadas en contextos críticos, como un despido o una renuncia. La falta de formación institucional en derechos laborales, sumada a la escasa comunicación sobre estos temas, evidencia una debilidad estructural en la gestión del talento humano dentro de muchas PYMES del sector textil.

Tabla 18 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Empleados del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.

Criterio	Entrevistado 1	Entrevistado 2
1. Aplicación y explicación de beneficios laborales	Yo recibí el décimo tercer y cuarto sueldo, afiliación al IESS, pero sin explicación ni guía de cálculo.	Por mi parte recibí los Beneficios como el IESS, décimos, vacaciones, bonos de productividad explicados en inducción y detallados en contrato.
2. Gestión y comunicación de cumplimiento de beneficios legales	Vacaciones no pagadas; retrasos en aportes al IESS; se enteraba por compañeros o consultas propias.	Procesos automatizados; notificaciones por correo y portal interno con historial disponible.
3. Variaciones en beneficios percibidas y su impacto	Reducciones y atrasos en los beneficios por crisis económicas (IVA y alza de insumos); impactó negativamente en la capacidad de cubrir gastos familiares.	Mejora de bonos tras evaluación de desempeño; reducción temporal de beneficios por reestructuración (comunicada con antelación).
4. Forma de entrega y puntualidad de beneficios	Sueldo y décimos con frecuencia impuntual; generaba preocupación familiar.	Depósito bancario mensual, puntual y sin inconvenientes.
5. Explicación del cálculo de liquidación / indemnización	Nunca recibió explicación ni inducción sobre liquidación o indemnización.	Charla grupal de RRHH donde detallaron el cálculo (servicios prestados y beneficios proporcionales).
6. Interés de la empresa por el bienestar del empleado	Percibió poca preocupación en momentos de crisis; descuido en pagos y condiciones laborales.	Canales de comunicación abiertos (sugerencias y propuestas), lo que genera sensación de valoración.

Nota. Esta tabla muestra en detalle los resúmenes de las entrevistas realizada a los empleados del sector textil de Guayaquil.

Tabla 19 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Empleados del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.

Criterio	Entrevistado 3	Entrevistado 4
1. Aplicación y explicación de beneficios laborales	Recibí el Seguro social, décimos, horas extras y vacaciones explicados al inicio: proporcional de décimos, vacaciones tras 1 año y afiliación desde el día 1.	Mis beneficios son el Seguro social, décimos, vacaciones y fondo de reserva explicados al contratar: décimos y reservas mensuales; vacaciones anuales tras 1 año.
2. Gestión y comunicación de cumplimiento de beneficios legales	Transferencias bancarias puntuales de vacaciones, horas extras y IESS; accesible para atención médica.	Pagos por cheques puntuales; notificaciones verbales o electrónicas (correo).
3. Variaciones en beneficios percibidas y su impacto	Sin variaciones en mis beneficios desde que empecé a laborar.	No pagan horas extras (consideradas partes del trabajo), lo que disminuyó la motivación del equipo.
4. Forma de entrega y puntualidad de beneficios	Sueldo quincenal y fin de mes; décimos mensuales; a veces con retrasos de 1 o 2 días, pero no recurrentes.	Cheques puntuales; hasta el momento sin retrasos, o con anticipación de días.
5. Explicación del cálculo de liquidación / indemnización	No recibió información sobre cómo se calcula la liquidación o indemnización.	Tampoco ha recibido explicación sobre el proceso de cálculo de liquidación/indemnización.
6. Interés de la empresa por el bienestar del empleado	Considera que el cumplimiento puntual de obligaciones refleja interés y responsabilidad de la empresa.	Permite comunicación directa con administración para permisos o mejoras; las propuestas han sido escuchadas.

Nota. Esta tabla muestra en detalle los resúmenes de las entrevistas realizada a los empleados del sector textil de Guayaquil.

Análisis de las Entrevistas Realizadas a los Contadores

El Contador 1 tiene un buen conocimiento de la Sección 28, ya que reconoce los beneficios cuando se generan y los provisiona cada mes. Sin embargo, reconoce que la falta de documentación formal y de controles internos sólidos hace que los registros sean poco claros. Al trabajar de forma manual y sin políticas o guías claras, se incrementa el riesgo de cometer errores al clasificar los pasivos y se dificulta que los empleados entiendan bien sus prestaciones. Además, los retrasos provocados por problemas de liquidez revelan una brecha entre lo que plantea la NIIF y lo que realmente puede llevar a cabo la empresa. Si no se corrige pronto, esa diferencia podría poner en duda la confiabilidad de los estados financieros.

El contador 2 ha implementado un proceso sólido y bien integrado, colaborando estrechamente con el área de Recursos Humanos para identificar, calcular y registrar cada tipo de beneficio en el cierre mensual. Su método basado en proporciones claras, criterios definidos para el corto y largo plazo, y ajustes actuariales aplicados cuando es necesario favorece la coherencia en los registros. No obstante, advierte que las estimaciones actuariales y la sincronización de datos siguen siendo frágiles, lo cual puede derivar en ajustes significativos al corregir supuestos sobre rotación de personal o tasas de descuento.

El contador 3 describe un proceso de medición mensual por ejemplo registra provisiones por sueldos, décimos y vacaciones como pasivos corrientes, mientras que las indemnizaciones se reconocen solo cuando se produce una desvinculación laboral. Lo que más destaca es la falta de capacitación constante en NIIF para PYMES, lo que ha generado inconsistencias en el tratamiento de ciertos beneficios, como las vacaciones acumuladas.

El contador 4 aplica un proceso organizado primero identifica los beneficios que están establecidos en el contrato, luego los clasifica según el plazo, y además trabaja de cerca con el área de Talento Humano para validar la información antes de hacer las provisiones cada mes. Sin embargo,

reconoce que las diferencias entre la legislación laboral ecuatoriana y lo que establece la NIIF para PYMES dificultan el manejo de provisiones a largo plazo. Aun así, destaca que, con políticas internas bien definidas y una capacitación constante, la Sección 28 puede utilizarse como una herramienta para fomentar la transparencia financiera.

Se evidencia mediante las entrevistas realizadas que aquellas empresas que promueven una colaboración activa entre el área contable y el área de talento humano logran procesos más eficientes y ordenados en la gestión de beneficios a empleados. El segundo y cuarto contador destacan esta práctica como un elemento clave para asegurar registros coherentes y provisiones correctas. Esta sinergia permite validar datos, aplicar criterios de medición adecuados y anticiparse a desviaciones, lo que alinea el tratamiento contable con las políticas internas y fortalece la transparencia organizacional.

A pesar de los esfuerzos que realizan los contadores en las empresas textiles por aplicar la Sección 28, persisten dificultades técnicas específicas, como la aplicación de criterios actuariales, la definición del plazo de los beneficios, y la sincronización de datos entre sistemas. Esto se agrava en contextos donde la formación continua en NIIF es limitada, como lo señala el tercer contador. La falta de capacitación conlleva a errores comunes, como no reconocer correctamente las vacaciones acumuladas o postergar el registro de indemnizaciones hasta el momento de la desvinculación, lo cual no siempre refleja la realidad financiera de la empresa.

Tabla 20 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Contadores del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.

Criterio	Contador 1	Contador 2
1. Procedimientos aplicados para la Sección 28 de la NIIF para PYMES	Reconocimiento al devengo de beneficios, clasificación entre corto/largo plazo, y se registra en los libros según su naturaleza.	Coordinación con RR mens cálculo clasificación según liqui y devengo, registro en ci mensual.
2. Beneficios a empleados contabilizados con mayor frecuencia	Sueldos, décimos, vacaciones, aportes IESS, indemnizaciones al desvincular.	Salarios, IESS, décimos, vacaciones no gozadas, bonos por productividad.
3. Registro contable actual y clasificación entre corto y largo plazo	Registro mensual y se usa cuenta de provisión para el pasivo. Corto plazo (<12 meses): sueldos, décimos, vacaciones, IESS. Largo plazo (>12 meses): indemnizaciones.	Asientos mensuales con provisión. Clasificación según expectativa de pago. Pasivo corriente o no corriente según plazo.
4. Dificultades contables al aplicar la norma	Retrasos por falta de liquidez, ausencia de políticas claras, errores de clasificación, falta de capacitación.	Estimaciones actuariales complejas, integración deficiente de sistemas entre RRHH y contabilidad.
5. Influencia de la norma en la calidad de los estados financieros	Mayor transparencia, visibilidad de compromisos laborales, utilidad ante entes de control.	Aumenta transparencia y fiabilidad, mejora decisiones gerenciales y confianza ante auditores.
6. Beneficios más complejos de contabilizar	Indemnizaciones por despido, vacaciones acumuladas no gozadas, aportes IESS con mora.	Despidos colectivos, beneficios post empleo definidos con cálculos actuariales.

Nota. Esta tabla muestra en detalle los resúmenes de las entrevistas realizada a los contadores del sector textil de Guayaquil.

Tabla 21 Matriz de Hallazgo de Entrevistas a Contadores del sector textil comercial de confecciones textiles en Guayaquil.

Criterio	Contador 3	Contador 4
1. Procedimientos aplicados para la Sección 28 de la NIIF para PYMES	Medición de obligaciones mensuales, provisión como pasivo cuando no se ha pagado.	Identificación y clasificación de beneficios, provisión mensual y verificación con Talento Humano.
2. Beneficios a empleados contabilizados con mayor frecuencia	Sueldos, décimos, aportes patronales, vacaciones, indemnizaciones por terminación.	Sueldos, décimos, aportes IESS, vacaciones, préstamos quirografarios.
3. Registro contable actual y clasificación entre corto y largo plazo	Registro mensual de los beneficios, a corto plazo se lo contabiliza dentro de los 12 meses y a largo plazo se paga después de 1 año.	Registro mensual junto al cierre contable del mes. Corto plazo se liquida dentro de los 12 meses después del cierre contable y a largo plazo se cancela posterior a los 12 meses.
4. Dificultades contables al aplicar la norma	Falta de capacitación en NIIF para PYMES y políticas internas poco claras.	Dificultad contable al aplicar la normativa con las leyes laborales de nuestro país y dificultad en provisiones de largo plazo.
5. Influencia de la norma en la calidad de los estados financieros	Mejora la confiabilidad y transparencia de la información financiera.	Permite reflejar pasivos acumulados, mejora imagen para financiamiento externo.
6. Beneficios más complejos de contabilizar	Vacaciones no gozadas, seguimiento y control administrativo dificultoso.	Beneficios por término de contrato como indemnización o desahucio.

Nota. Esta tabla muestra en detalle los resúmenes de las entrevistas realizada a los contadores del sector textil de Guayaquil.

Discusión

A partir de las entrevistas realizadas a empleados y contadores del sector comercial textil en Guayaquil centradas en el análisis del tratamiento contable de los beneficios a los trabajadores según lo establecido en la Sección 28 de la NIIF para PYMES se identificaron diversos aspectos clave que merecen ser resaltados.

En dicha entrevista tanto los empleados como los contadores están de acuerdo en que las obligaciones de corto plazo, como los sueldos, décimos y vacaciones, se registran y pagan puntualmente, lo que demuestra que se comprenden bien los principios de la Sección 28. Sin embargo, la contabilización de los beneficios a largo plazo y de terminación suelen demorar hasta que se realiza el pago en efectivo, lo que provoca que el pasivo registrado no refleje la verdadera obligación que tiene la empresa. Esta práctica se relaciona con estudios anteriores como el de Limones y Varela que indican que no registrar bien estas provisiones es una de las causas principales de distorsión en los estados financieros de las PYMES

La percepción de los empleados del sector comercial textil en Guayaquil revela diferentes realidades ya que mientras algunos trabajadores reportan una buena comunicación y puntualidad en pagos, otros experimentan retrasos en el rubro de sus vacaciones u otros tienen desconocimiento sobre sus liquidaciones. Esto refleja la teoría de agencia descrita en otras palabras como Teoría de Agentes por Lahoud (2012), donde la falta de información equitativa entre empleador y empleado disminuye la confianza y el compromiso. Además, en dicha investigación se afirma que la poca transparencia en procesos contables y la falta de capacitación generan conflictos de agencia, pues los empleados perciben distorsión entre lo prometido y lo recibido.

Otro aspecto relevante dentro del análisis del tratamiento contable de los beneficios a empleados según la NIIF para PYMES Sección 28 es que el reconocimiento incompleto de las provisiones por prestaciones a largo plazo y por terminación contractual compromete la solidez de la información

financiera ya que esta práctica puede modificar indicadores como el retorno sobre activos ROA, que evalúa la eficiencia con la que se utilizan los recursos empresariales, y la razón de pasivos, que refleja la estructura de endeudamiento. Tal como advierte Hernández (2018) en su estudio sobre PYMES colombianas en donde menciona que adoptar esta sección 28 supone un cambio de las bases financieras de la empresa, ya que obliga a recalcular el pasivo por beneficios a empleados con un método de valoración diferente al usado antes. Este aumento en el pasivo se registra como gasto en el estado de resultados, lo que reduce el ROA de un periodo a otro, no por una caída en la eficiencia operativa, sino por el ajuste contable. Por eso, para que los estados financieros sean confiables y comparables, es importante ajustar las cifras de años anteriores y aplicar la NIIF de manera consistente de modo que los indicadores reflejen con fidelidad la verdadera situación económica de la empresa.

Esta investigación también concuerda con otro estudio realizado en Ecuador por Cedeño y Villagómez, 2023 en la parte de la capacidad competitiva de las PYMES del sector textil por problemas internos como por ejemplo la inconsistencia del reconocimiento contable de las obligaciones laborales ya que esto genera dificultades en la proyección de flujos de caja y en la planificación de financiamiento porque cuando las empresas registran incorrectamente o subestiman las provisiones para prestaciones y compensaciones, pierden la claridad sobre sus futuros desembolsos de efectivo. Esto complica la anticipación de problemas de liquidez y también limita la capacidad de la empresa para reaccionar rápido ante oportunidades de inversión.

Además, otro problema que se mencionaron en las entrevistas fue la carencia de políticas formalmente documentadas y la falta de un correcto sistema para el manejo de provisiones esto revela debilidades en el control interno. Según lo expresado por los contadores entrevistados, gran parte del trabajo se realiza de manera manual, sin formatos definidos para revisiones periódicas, lo que aumenta la probabilidad de errores en el cálculo y la clasificación contable y otra debilidad que se menciona en las entrevistas es

la escasa capacitación continua en la aplicación de la NIIF para PYMES hacia el personal lo que dificulta la correcta actualización de estimaciones contables como las tasas de rotación o de descuento actuarial lo que coincide con la investigación de Hernández que advierte sobre la influencia negativa de la escasa capacitación en la calidad de la información financiera.

Desde el lado de los empleados, la percepción de transparencia varía mucho. Hay quienes valoran la comunicación fluida por correo o de manera interna en reuniones, pero también hay quienes desconocen cómo se calcula su indemnización o han sufrido retrasos puntuales en el pago de sus vacaciones. Esta importante información genera incertidumbre y debilita la confianza por ejemplo si el trabajador no entiende cómo se determinan sus derechos, difícilmente podrá creer en la fidelidad de los estados financieros que reflejan esas obligaciones.

A partir de estas observaciones, resulta evidente que las PYMES del sector textil podrían beneficiarse enormemente de un manual de políticas contables para la Sección 28, donde se describan paso a paso los flujos de trabajo, los responsables y los plazos de provisión. Complementarlo con capacitaciones periódicas permitiría afinar el criterio de estimación y asegurarse de que el registro de los beneficios sea consistente. Además, el uso de herramientas tecnológicas como un módulo específico en el software contable podría automatizar gran parte del proceso, reduciendo errores y liberando tiempo para que los equipos financieros se enfoquen en el análisis de resultados en lugar de cálculos repetitivos.

La principal limitación de esta investigación fue el alcance reducido de la muestra. El estudio se basó en el análisis de cuatro PYMES del sector confecciones textiles y por ende se realizaron ocho entrevistas, 4 hacia los empleados y 4 a contadores. Si bien estas entrevistas aportaron información importante pero la cantidad de casos analizados impide generalizar completamente los resultados al resto del sector porque podrían existir otras realidades y prácticas contables no contempladas en este estudio.

Otra limitación importante fue la naturaleza transversal del enfoque metodológico, lo que restringe la posibilidad de observar cómo las PYMES

han utilizado las prácticas contables a lo largo del tiempo ya que, al no tratarse de un estudio longitudinal, no fue posible evaluar si las empresas han mejorado, retrocedido o detenido en su aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES.

Para futuras investigaciones, se plantea replicar este enfoque metodológico en PYMES pertenecientes a otros sectores económicos, como la metalurgia o el transporte. Esta ampliación permitiría comparar prácticas contables, identificar particularidades y detectar problemas que pueden variar según el tipo de industria y además es necesario aplicar el enfoque cuantitativo para medir, con datos numéricos y verificables, cómo las empresas aplican el tratamiento contable de los beneficios a empleados conforme a la Sección 28 de la NIIF para PYMES ya que este enfoque facilita el análisis objetivo de la información financiera y contable, permitiendo identificar patrones, niveles de cumplimiento y posibles desviaciones en la aplicación normativa. Al aplicar encuestas estructuradas o revisar registros contables, se puede obtener evidencia concreta sobre la frecuencia, exactitud y consistencia con la que se reconocen estos beneficios.

Conclusiones

La presente investigación se realizó mediante un enfoque cualitativo y parte de la adopción de las NIIF en Ecuador y del contexto crítico del sector confecciones en Guayaquil, lo que motivó el análisis de la Sección 28 para los beneficios a empleados, además se compararon los principios establecidos por la normativa con su aplicación en la práctica local. A partir de esa introducción se sintetizan las siguientes conclusiones.

A través de la revisión de artículos, informes, revistas y repositorios especializados, se logró determinar los fundamentos conceptuales y normativos de los beneficios a empleados. Se identificó que estos beneficios comprenden todas las compensaciones, derechos y prestaciones que la empresa otorga a sus trabajadores, con el fin de reconocer su labor y garantizar su bienestar. Asimismo, se analizaron las normativas aplicables, incluyendo la sección 28 de la NIIF para PYMES, que establece los criterios para el reconocimiento, medición, presentación y divulgación de estos beneficios en los estados financieros. Este análisis permitió comprender la clasificación de los beneficios en corto plazo, post-empleo, otras prestaciones a largo plazo y beneficios por terminación del empleo,

Mediante entrevistas realizadas a los empleados de las PYMES del sector comercial textil, se exploró su percepción sobre sus beneficios laborales. Los resultados permitieron identificar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores acerca de sus beneficios que tienen por trabajar en la empresa. En resumen, algunos empleados entrevistados manifestaron incertidumbre y falta de información clara sobre la cuantía, periodicidad y alcance de sus beneficios, lo cual impacta su confianza. Varios testimonios revelaron comunicación informal o ausencia de políticas accesibles que expliquen cómo se realizan las provisiones y cuándo se les reconoce sus derechos post-empleo. Por ende, mejorar la transparencia y los canales de comunicación interna es fundamental para fortalecer la legitimidad de sus beneficios.

En la práctica contable observada y descrita por los responsables del área de contabilidad, se mencionó que las obligaciones a corto plazo como

sueldos y aportes suelen registrarse con regularidad, mientras que las obligaciones de largo plazo y por terminación se manejan de forma más variada y, a menudo se abordan con estimaciones. La provisión para beneficios post-empleo rara vez se calcula siguiendo metodologías por lo que las revelaciones en notas pueden ser incompletas o deficientes. Estas prácticas, aunque se realizan o se registran bien no cumplen totalmente con los criterios de la Sección 28.

El tratamiento contable de los beneficios a empleados, según la Sección 28 de la NIIF para PYMES, tiene un impacto directo en la calidad de la información financiera de las empresas textiles. Cuando las PYMES aplican provisiones y clasifican correctamente los beneficios y mantienen registros consistentes, la información resulta más clara, confiable y útil para la gestión y el cumplimiento normativo. Sin embargo, los desafíos o problemas como la baja competitividad, el poco financiamiento y el aumento del IVA han generado atrasos en pagos de sueldos y deficiencia en algunos de sus beneficios.

Además, se encontraron algunas dificultades entre lo que la Sección 28 establece y las prácticas contables dichas por los entrevistados, especialmente en el reconocimiento de beneficios post-empleo y largo plazo. Las causas principales, según los entrevistados, incluyen la falta de políticas contables formalizadas, la ausencia de controles internos, limitaciones de liquidez y escasa capacitación.

Las estrategias que surgieron de la investigación como más efectivas son la implementación de políticas contables formalizadas, programas de capacitación, plantillas para estimaciones y el fortalecimiento de controles interno. Además, se sugiere recurrir a expertos como actuarios o consultores para elevar la calidad de las notas explicativas en los informes financieros. Asimismo, la capacitación continua del personal, el uso de herramientas tecnológicas para el cálculo y control de provisiones, y la implementación de controles internos pueden corregir errores recurrentes y aumentar la transparencia.

Recomendaciones

La investigación realizada aporta evidencia importante sobre el tratamiento contable de los beneficios a empleados en el sector confecciones de Guayaquil, pero también abre múltiples líneas para profundizar. A continuación, se presentan algunas recomendaciones que pueden orientar investigaciones futuras y mejoras prácticas.

Se recomienda realizar un estudio longitudinal que siga a un conjunto de empresas del sector confecciones durante varios años permitiendo identificar tendencias y problemas que se tiene en el reconocimiento de los beneficios a empleados que no se captan en estudios transversales, esta propuesta sería de interés para investigadores y grupos académicos de las universidades que trabajan temas contables y laborales.

Otra recomendación importante es que el SRI y el ministerio de trabajo deberían evaluar cómo cada alternativa de registro contable sobre los beneficios a empleados incide en las obligaciones tributarias y legales, a fin de prevenir efectos negativos no previstos y garantizar el cumplimiento normativo.

De igual manera, se sugiere que las empresas, en colaboración con auditores externos y universidades, desarrollen y apliquen indicadores operativos y financieros que permitan medir la eficiencia y sostenibilidad del proceso contable. Entre estos indicadores pueden incluirse el porcentaje de errores en las provisiones, el tiempo promedio de cálculo por período o el costo administrativo por empleado, lo que favorecería tanto el control interno como la evaluación externa.

Además, se sugiere a empresas del sector confecciones, en colaboración con universidades o firmas consultoras, implementar intervenciones prácticas como nuevos métodos de cálculo de provisiones y evaluar sus efectos antes y después. Esto permitiría generar evidencia empírica sobre la viabilidad y beneficios de las propuestas.

Por último, se recomienda promover la creación de un repositorio abierto de casos prácticos de empresas de manera anónima que recoja

ejemplos reales de cálculo y revelación de beneficios, accesible desde las universidades o cámaras, este repositorio servirá como banco de ejercicios y referencia para docentes y profesionales.

Referencias

- Aguiar, V., Arghoty, A., Burgos, S., Gualavisí, M., Onofa, M., Ruiz, P., & Sáenz, M. (2013). *Estudios industriales de la micro, pequeña y mediana empresa* (Flacso). FLACSO : Ministerio de Industrias y Productividad, MIPRO.
- Alexa Tejidos. (2024, abril 18). *Industria Textil: Tejiendo la Historia*. <https://alexatejidos.com.ec/industria-textil-tejiendo-la-historia/>
- Alexa Tejidos. (2025, abril 23). *Industria textil en Latinoamérica 2025*.
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13–55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Asamblea nacional del Ecuador. (2020). *Código del trabajo*. www.lexis.com.ec
- Ascón, J., Espinosa, J., & Ramírez, M. (2017). La situación competitiva de un hotel. Diseño estratégico a partir de la evaluación de sus factores claves de éxito. *Revista Científica Ecociencia*.
- Asociación de Industriales Textiles del Ecuador. (2023). *Historia y Actualidad*. <https://www.aite.com.ec/industria.html>
- Ayabaca, F. (2016). Análisis de la aplicación e implementación de NIIF para PYMES en el sector textil y de prendas de vestir de la ciudad de Cuenca. *Revista Economía y Política*. www.supercias.gob.ec/portalinformacion/
- Baño, J. (2025, junio 6). *La industria textil invierte en tecnología para superar la crisis y dinamizar el empleo nacional*. <https://ecuadornoticias360.com/industria-textil-invierte-en-tecnologia-ecuador/>
- Calderón, P. (2024). *Análisis de la productividad en el sector textil de la ciudad de Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana.

- Castro, J., & Guachizaca, M. (2012). *Tratamiento contable de cuentas por cobrar según NIIF para PYMES*. Universidad de Cuenca.
- Cedeño, F., & Navarrete, S. (2023). Sistema de información gerencial para mejorar la competitividad en las PYMES del sector textil Management information system to improve competitiveness in SMEs in the textile sector. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 23, 40. <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. www.FreeLibros.me
- Collacciani, H., & Gualyín, M. (2016, diciembre 16). *Contratos incompletos, derechos de propiedad, y teoría contable*. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/72474/Documento_completo.1%20COLLACCIANI-GULAYIN.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Collacciani, H., & Martín, G. (2016). *Contratos incompletos, derechos de propiedad, y teoría contable*.
- Contreras, F., Quiroz, J., & Maluk, S. (2015). ¿Qué hay de nuevo en la teoría de agencia (TA)? *Revista de ciencias sociales*.
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I1.3069>
- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2020). La Competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145–161. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Díaz, J., & Toledo, E. (2020). *La incidencia al implementar la norma internacional de información financiera para PYMES sección 28: Beneficios a los empleados en el gasto de personal de las promotoras de servicios de educación básica regular en la ciudad Cajamarca, año 2019*. Universidad Privada del Norte.

- Díaz, J., Vidaurre, D., & More, H. (2021). *Las NIIF para PYMES y los estados financieros en las empresas del sector de comercio de equipos tecnológicos: caso Hd multimedia y network E.I.R.L.* Universidad Nacional Del Callao.
- Echeandia, D., & Mendoza, D. (2022). *Sección 28 Beneficios a los empleados de las NIIF para PYMES y su impacto en la rentabilidad de la empresa Ceviche y Pollería Miguelito's, Trujillo - 2020.* <https://orcid.org/0000-0002-3125-0817>
- Eisenhardt, K. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of management*, 14(1), 57–74.
- Embajada de la República Argentina en Ecuador. (2021). *Perfil de mercado para el sector textil.*
- Escamilla, M. (2018). *Diseño No Experimental.* https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Estupinán, R. (2017). *Tercera edición Estados financieros básicos bajo NIC/NIIF* (ECO Ediciones).
- Fundación IFRS. (2013). *Módulo 28 Beneficios a los Empleados.* www.ifrs.org/Use+around+the+world/Education/Education.htm.
- Fundación IFRS. (2017). *Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES).* www.iasb.org
- Ghiotto, L. (2015). *¿Qué es el trabajo para la sociología del trabajo? una discusión conceptual.*
- Gorbaneff, Y. (2003). Teoría del Agente-Principal y el mercadeo. *REVISTA Universidad EAFIT.*

- Grados, J. (2025). Saturación de la información. Tamaño de muestra según diseños de investigación cualitativa. *Revista internacional de tecnologías educativas*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.62701/revedutech.v10.5460>
- Herembás, P. (2023, agosto 30). *Industria textil se recupera, pero no llega a niveles prepandemia*. https://elmercurio.com.ec/actualidad/2023/08/30/textil-sector-reactivacion-pandemia-cuenca-ecuador-2023/#goog_rewarded
- Hernández, A. (2018). *La sección 28 de la NIIF para PYMES beneficios a empleados a largo plazo y las implicaciones sobre la ratio de rentabilidad ROA*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. www.FreeLibros.com
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Diseños no experimentales de Investigación*. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap._7_disenos_no_experimentales.pdf
- Jaimés, M., Jacobo, C., & Ochoa, S. (2021). Los beneficios de la responsabilidad social empresarial: una revisión literaria. *Tiempo y economía*, 8(2), 201–217. <https://doi.org/10.21789/24222704.1720>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Lahoud, D. (2012). *Los Principios de las Finanzas y los Mercados Financieros*.
- Limones, S., & Varela, N. (2017). *Desarrollo contable beneficios a empleados de Orbecargo del Ecuador S.A. NIIF para PYMES*. Universidad de Guayaquil.
- López, B. (2019). *Povisiones Banco de España y Cemla*.

- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
- Luna, K., Rivas, D., & Chillogalli, M. (2021). *La competitividad como factor de gestión en el sector industrial textil de la ciudad de Cuenca-Ecuador*. 6(7), 1062–1082. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i7.2907>
- Martínez, D., Caamal, I., Ávila, J., & Pat, L. (2017). Política fiscal, mercado de trabajo y empleo informal en México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 13(1), 79–100. <https://doi.org/10.21919/remef.v13i1.260>
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*.
- Mita, E. (2012). *Investigación de mercados*.
- Molina, R. (2013). NIIF para las PYMES: ¿La solución al problema para la aplicación de la normativa internacional? *Contabilidad y Negocios*, 8, 16.
- Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., & Cuevas, C. (2019). *Diseños de Investigación Research Designs*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Ortiz, L. (2024). *Hilos de resiliencia: el sector textil de Ecuador ante nuevos desafíos*. <https://revistagestion.primicias.ec/analisis-economia-y-finanzas/hilos-de-resiliencia-el-sector-textil-de-Ecuador-ante-nuevos-desafios/>
- Oyaque, S. (2024). Información financiera en el análisis de la productividad del sector textil de Tungurahua-Ecuador (2022-2023). *Revista Andina de investigaciones en Ciencias Económicas y Empresariales*, 2, 113–144. <https://doi.org/10.69633/e10f0c26>
- Pavón, P., & Gogeochea, M. del C. (2010). *Metodología de la Investigación II*.

- Prado, J. (2022). *Estudio de investigación sectorial sector textil y confecciones 2020*.
- Quintana, A. (2023). *Situación laboral e incidencia de la psicología positiva en los trabajadores de ventas en el sector textil en la ciudad de Quito, periodo 2018*.
- Quintero, A. (2017). *Apoyo a la implementación de la NIIF para PYMES sección 28 Beneficios a empleados en la cámara de comercio de Facatativa*. Universidad de Cundinamarca.
- Reynoso, C. (2011). *Los contratos de trabajo*.
- Rodríguez, C., Lorenzo, O., & Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, XV (2), 23. <https://www.redalyc.org/pdf/654/65415209.pdf>
- Romero, C. (2024, octubre 2). *¿Cuál es la diferencia entre salario y sueldo que reciben los trabajadores en Ecuador?* <https://www.extra.ec/noticia/actualidad/diferencia-salario-sueldo-Ecuador-112469.html>
- Sánchez, F. (2023). *Análisis jurídico del contrato joven y las directrices contenidas en el Acuerdo Ministerial N°MDT2020-223*.
- Servicio de Rentas Internas. (2018). *Reglamento para aplicación ley de régimen tributario interno, LORTI*. www.lexis.com.ec
- Silvestrini, M., & Vargas, J. (2008, enero). *Fuentes de información primarias, secundarias y terciarias*. <https://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf>
- Suárez, N., Sáenz, J., & Mero, J. (2016). *Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características* (Vol. 2).

<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/indexCienciassocialesypolíticas>

Sucasaire, L. (2023). *Las NIIF para las PYMES y su impacto en la contabilidad financiera de las pequeñas y medianas empresas del Perú, sector retail: caso perudentus import export S.A.C, Puno 2023.*

Sunder, S. (1997). *Teoría de la contabilidad y el control.* South Western Publishing.

SuperCias. (2019). *Resolución No. SCVS-INC-DNCDN-2019-0009.*

Superintendencia de Compañías. (2010). *Superintendencia de Compañías Resolución No. SC.ICI.CPAIFRS. G.11.010.*
https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/ss/20120106072413.doc

Talledo, P. (2022). *Conocimientos en NIIF para PYMES y beneficios de su implementación en los trabajadores de estudios contables, Iquitos, 2020.* UNAP.

Universidad del Valle de Puebla. (2021). *Actuaría.*
<https://uvp.mx/uvpblog/actuaria/>

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos.* Prentice Hall.

Zuta, P. (2017). *Tratamiento Contable y Tributario de las Mermas y Desmedros.*

Apéndices

Apéndice A.

Carta de Validación

Guayaquil, 16 de Julio del 2025

CARTA DE VALIDACIÓN A QUIEN INTERESE

Yo, Ec. Mercedes Baño Hifóng, PhD, en calidad de experta he revisado las preguntas de las entrevistas a profundidad dirigida a *empleados y contadores de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector textil de confección*, que fue diseñado por los estudiantes de Pregrado de la CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA. WILMER EDISON MIRANDA SAYAY y GINGER LISSETTE FLORES FARIAS, cuyo tema de investigación es *Análisis del Tratamiento contable de los Beneficios a Empleados según la NIIF para PYMES sección 28 del sector comercial confecciones textiles en la ciudad de Guayaquil, año 2023* la cual corroboro que las mismas tienen validez para ser aplicadas al grupo objetivo establecido, llegando a la conclusión que las preguntas estipuladas por los estudiantes que sustentarán la tesis son: Pertinentes, claras y coherentes.

Atentamente

MARÍA
MERCEDES
BAÑO HIFONG



Firmado
digitalmente por
MARÍA MERCEDES
BAÑO HIFONG

Ec. Mercedes Baño Hifóng, PhD

Coordinadora Funcional Vicerrectorado de Investigación y Posgrado UCSG

Apéndice B

Cuestionario para entrevista a empleado 1 del sector comercial confecciones textiles A.

¿Cómo aplica la empresa los beneficios laborales que usted ha recibido desde que empezó a trabajar allí? Describa cómo le fueron explicados.

Desde que comencé a trabajar en la empresa he recibido algunos beneficios laborales básicos, como el décimo tercer y cuarto sueldo, además de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Sin embargo, estos beneficios no me fueron explicados en detalle ya que únicamente se me mencionó que me afiliarían al seguro y que recibiría mis décimos, pero no se me entregó ninguna guía o información sobre cómo se calculaban ni cuándo debía recibirlos.

Explique cómo su empresa gestiona el cumplimiento de los beneficios exigidos por ley, como el IESS, las vacaciones y los décimos. ¿Cómo se entera usted de estos procesos?

Soy consciente de que no todos los beneficios exigidos por ley fueron cumplidos mientras trabajé allí. Por ejemplo, no recibí el pago correspondiente por vacaciones. En cuanto al IESS, supe que la empresa tenía retrasos en los pagos mensuales, lo que me generaba bastante incertidumbre, especialmente en caso de necesitar atención médica. Generalmente me enteraba de estas situaciones por comentarios entre compañeros o cuando yo mismo solicitaba información.

¿Ha percibido variaciones en los beneficios que recibe (como mejoras o reducciones)? ¿En qué situaciones se han dado estos cambios y cómo impactaron en usted como trabajador?

Si yo noté algunas variaciones en mis beneficios como por ejemplo yo tuve una reducción de mis beneficios y además tuve atrasos especialmente durante los periodos en que el país atravesaba dificultades económicas, como el aumento del precio de algunos productos y del IVA. En esos momentos, las

ventas de la empresa bajaron considerablemente y comenzaron los retrasos en el pago de los sueldos.

¿De qué manera la empresa entrega los beneficios establecidos por ley? Comente si ha habido algún retraso o dificultad en su entrega y con qué frecuencia los recibe.

En cuanto al sueldo y los décimos, sí los recibí, pero no siempre con la frecuencia que corresponde. Por ejemplo, En algunas ocasiones el décimo me lo pagaban con retraso, y el sueldo mensual también era impuntual. Esto me daba mucha preocupación para mí y mi familia, ya que dependíamos totalmente de ese ingreso para cubrir nuestros gastos.

¿Cómo le ha explicado la empresa el proceso para calcular su liquidación o indemnización en caso de finalización laboral?

No, en ningún momento me dieron una explicación sobre cómo se calculaba mi liquidación o indemnización. Nunca recibí una inducción ni información sobre mis derechos en caso de que tuviera que salir de la empresa.

Desde su experiencia, ¿de qué forma la empresa demuestra interés por su bienestar como empleado?

Sinceramente, no sentí una verdadera preocupación por parte de la empresa hacia mi bienestar ya que cuando hubo momentos de crisis económica o inestabilidad en el país, se descuidaron aspectos importantes como el pago puntual y las condiciones laborales.

Cuestionario para entrevista a empleado 2 del sector comercial confecciones textiles B.

¿Cómo aplica la empresa los beneficios laborales que usted ha recibido desde que empezó a trabajar allí? Describa cómo le fueron explicados.

Desde que ingresé a la empresa he recibido beneficios como afiliación al IESS, pago de décimos, vacaciones anuales y bonos de productividad. Estos me fueron explicados durante la inducción por parte del departamento de Recursos Humanos y también están detallados en el contrato.

Explique cómo su empresa gestiona el cumplimiento de los beneficios exigidos por ley, como el IESS, las vacaciones y los décimos. ¿Cómo se entera usted de estos procesos?

La empresa gestiona los beneficios legales mediante procesos automatizados que garantizan pagos puntuales al IESS y el depósito de los décimos. Normalmente recibo notificaciones por correo electrónico y tengo acceso al portal interno donde puedo revisar mi historial.

¿Ha percibido variaciones en los beneficios que recibe (como mejoras o reducciones)? ¿En qué situaciones se han dado estos cambios y cómo impactaron en usted como trabajador?

Sí, he notado que hubo una mejora tras una evaluación de desempeño positiva de todo el equipo, la empresa aumentó el monto de los bonos por productividad, lo que representó un incentivo económico adicional. También hubo una reducción temporal en beneficios debido a reestructuraciones internas, lo cual me afectó económicamente, pero fue comunicado con antelación.

¿De qué manera la empresa entrega los beneficios establecidos por ley? Comente si ha habido algún retraso o dificultad en su entrega y con qué frecuencia los recibe.

Los beneficios se entregan mediante depósito bancario mensual. En general son puntuales, Normalmente se reciben sin inconvenientes.

¿Cómo le ha explicado la empresa el proceso para calcular su liquidación o indemnización en caso de finalización laboral? ¿Qué tan claro le ha parecido este procedimiento?

El procedimiento para determinar la liquidación o indemnización en caso de terminación de la relación laboral fue expuesto en una charla grupal impartida por Recursos Humanos. El cálculo considera el tiempo total de servicios prestados y los beneficios no disfrutados acumulados (por ejemplo, vacaciones proporcionales y décimos pendientes).

Desde su experiencia, ¿de qué forma la empresa demuestra interés por su bienestar como empleado?

La empresa tiene canales de comunicación abiertos para sugerencias, lo que me hace sentir valorado y además facilitan la expresión de ideas, inquietudes y propuestas de mejora por parte del empleado y de los clientes.

Cuestionario para entrevista a empleado 3 del sector comercial confecciones textiles C.

¿Cómo aplica la empresa los beneficios laborales que usted ha recibido desde que empezó a trabajar allí? Describa cómo le fueron explicados.

Bueno desde el día uno que empecé a trabajar y me contrataron me explicaron que recibiría mis beneficios que son el seguro social, el décimo tercer y cuarto sueldo, mis horas extras, vacaciones. De igual manera me explicado que mis vacaciones las recibiría cuando ya cumpla mi primer año, los décimos al inicio recibiría el proporcional de los meses que he trabajado y después ya normal lo que me corresponde y estafaría afiliada desde el día uno.

Explique cómo su empresa gestiona el cumplimiento de los beneficios exigidos por ley, como el IESS, las vacaciones y los décimos.

¿Cómo se entera usted de estos procesos?

En mi caso en esta empresa si he recibido todos mis beneficios que por ley me corresponde mediante transferencia bancaria, porque he recibido mis vacaciones cuando cumplí mi primer año y así los demás años, y también he recibido mis horas extras dentro del periodo que las realicé, y el seguro social el IESS lo pagan puntual y puedo hacerme ver sin ningún inconveniente.

¿Ha percibido variaciones en los beneficios que recibe (como mejoras o reducciones)? ¿En qué situaciones se han dado estos cambios y cómo impactaron en usted como trabajador?

La verdad no he percibido variaciones en los beneficios que recibo, sigo manteniendo los mismos beneficios desde que empecé a laborar en esta empresa.

¿De qué manera la empresa entrega los beneficios establecidos por ley? Comente si ha habido algún retraso o dificultad en su entrega y con qué frecuencia los recibe.

Con respecto al sueldo los recibos en quincena y en fin de mes, mi décimo tercer y cuarto sueldo lo recibo mensualmente, de igual manera mi fondo de reserva mediante transferencia. Aunque en algunos meses el pago de fin de mes se ha retrasado uno o dos días, esto no ocurre con frecuencia. Sin embargo, esos pequeños retrasos me generan cierta preocupación, ya que ese ingreso es importante para apoyar los gastos de mi hogar.

¿Cómo le ha explicado la empresa el proceso para calcular su liquidación o indemnización en caso de finalización laboral?

La verdad, no me ha dado ninguna explicación sobre el proceso de cómo calcular mi liquidación o si llegan al término de mis labores. Así que no sabría cómo poder hacer mis cálculos de liquidación o indemnización.

Desde su experiencia, ¿de qué forma la empresa demuestra interés por su bienestar como empleado?

Consideró que la manera de demostrarme interés como empleado ha sido cumpliendo con sus obligaciones como empleador, porque en lo que cabe han sido responsables con los pagos hasta ahora y por eso seguimos teniendo la relación laboral.

Questionario para entrevista a empleado 4 del sector comercial confecciones textiles D.

¿Cómo aplica la empresa los beneficios laborales que usted ha recibido desde que empezó a trabajar allí? Describa cómo le fueron explicados.

Los beneficios laborales que recibí desde que empecé a trabajar es el seguro social, el décimo tercer y décimo cuarto, mis vacaciones y mi fondo de reserva. Al explicarme todos estos beneficios que recibiría al ser contratada me indicaron que mis decimos me los darían mensualmente y el fondo de reserva lo recibiría de esa misma manera cuando ya tenga un año y así mismo mis vacaciones la recibo cada año.

Explique cómo su empresa gestiona el cumplimiento de los beneficios exigidos por ley, como el IESS, las vacaciones y los décimos.

¿Cómo se entera usted de estos procesos?

La empresa gestiona mediante pagos con cheques el pago de sueldos, el décimo tercero, décimo cuarto y mis vacaciones no son pagadas las tomo. De estos procesos me notifican de manera verbal o de manera electrónica por lo general nos notifica por medio de correos electrónicos.

¿Ha percibido variaciones en los beneficios que recibe (como mejoras o reducciones)? ¿En qué situaciones se han dado estos cambios y cómo impactaron en usted como trabajador?

Una de las variaciones de los beneficios de la empresa es que no nos pagan las horas extras, ya que para ellos es parte de las entregas del trabajo. Siento que ese cambio impactó de forma negativa a los empleados ya que no tenemos un incentivo. Y por lo general la mayoría de mis compañeros solo termina su trabajo y se van a la hora puntual de la salida.

¿De qué manera la empresa entrega los beneficios establecidos por ley? Comente si ha habido algún retraso o dificultad en su entrega y con qué frecuencia los recibe.

Por lo general los pagos los realizan por medio de cheques y son puntuales con las fechas de pago. Y por lo general hasta el momento no he tenido ningún retraso en mis pagos en tal caso lo he recibido s unos días antes de mi pago.

¿Cómo le ha explicado la empresa el proceso para calcular su liquidación o indemnización en caso de finalización laboral? ¿Qué tan claro le ha parecido este procedimiento?

La verdad no he tenido esa explicación por parte de la empresa sobre cómo poder calcular mi liquidación o indemnización y es por eso mismo que no tengo claro ese proceso de liquidación.

Desde su experiencia, ¿de qué forma la empresa demuestra interés por su bienestar como empleado?

La empresa por lo general nos permite tener comunicación directa con la administración en caso de solicitar vacaciones o algún permiso médico y en

algunos casos hemos dicho cuáles son nuestras mejoras para la empresa las cuales sí han sido escuchadas.

Cuestionario para entrevista a contador 1 del sector comercial confecciones textiles A.

¿Qué procedimientos sigue la empresa para aplicar la Sección 28 de la NIIF para PYMES en su contabilidad?

La empresa aplica la Sección 28 de la NIIF para PYMES mediante el reconocimiento contable de los beneficios a los empleados una vez que se devengan, es decir, cuando el trabajador presta el servicio que genera ese derecho. Para ello, revisamos el tipo de beneficio que corresponde (a corto o largo plazo) y registramos las obligaciones en los libros contables de acuerdo con su naturaleza.

En la práctica, los beneficios como el décimo tercero, décimo cuarto, aportes al IESS y vacaciones acumuladas se registran mensualmente como gastos del periodo, y como pasivos cuando no han sido pagados aún. Aunque seguimos los lineamientos de la norma, reconozco que no siempre hemos tenido un control riguroso ni una documentación clara que facilite al empleado entender estos procesos.

¿Cuáles son los beneficios a empleados que contabilizan con mayor frecuencia?

Los beneficios que contabilizamos con mayor frecuencia son:

Sueldos y salarios ordinarios: reconocimiento diario y pago mensual.

Décimo tercer y cuarto sueldo: provisión mensual y pago en diciembre y agosto.

Vacaciones acumuladas: provisión mensual de la parte proporcional.

Aportes patronales IESS: cálculo sobre la masa salarial y pago bimestral.

Indemnizaciones por terminación: se calculan cuando se produce la desvinculación y se provisionan inmediatamente.

¿Cómo realiza actualmente el registro contable de los beneficios a empleados, y bajo qué criterios define su clasificación como beneficios a corto o largo plazo?

El registro contable se realiza mensualmente. Por ejemplo, al calcular el décimo tercer y cuarto sueldo, se acumula el valor proporcional mensualmente desde el inicio del año o del periodo de trabajo del colaborador. Se usa una cuenta de provisión (pasivo) hasta que se realiza el pago efectivo.

Criterios de clasificación:

Corto plazo: Cuando el beneficio se espera liquidar dentro de los doce meses siguientes a la fecha del balance, por ejemplo: sueldos, décimos, vacaciones y aportes al IESS.

Largo plazo: Beneficios que se pagan después de un año, como indemnizaciones por despido que se negocian diferidamente, u obligaciones que no tienen un vencimiento inmediato.

¿Qué dificultades contables han encontrado al aplicar esta norma?

Las principales dificultades que he encontrado son:

Retrasos en la provisión y pago de beneficios por falta de liquidez.

Falta de documentación clara o políticas internas bien definidas sobre beneficios, lo que complica su tratamiento contable.

Errores en la clasificación temporal de algunos beneficios, especialmente cuando hay incertidumbre sobre si serán pagados en el corto o largo plazo.

Ausencia de capacitaciones actualizadas para el personal contable sobre la aplicación práctica de la NIIF para PYMES.

Desde su perspectiva, ¿cómo influye la aplicación de esta norma en la calidad de los estados financieros?

Para mí la aplicación de esta norma permite a los usuarios de los estados financieros conocer los compromisos laborales existentes dentro de la empresa.

Además, esto genera una mayor transparencia y cumplimiento normativo, ante revisiones de entes de control como la Superintendencia de Compañías o el SRI.

¿Cuáles beneficios a empleados son más complejos de contabilizar en su experiencia?

En mi experiencia, los beneficios más complejos de contabilizar son:

Indemnizaciones por despido, porque dependen de múltiples factores como el tipo de terminación, antigüedad, condiciones laborales y muchas veces no están bien documentadas.

Vacaciones acumuladas no gozadas, ya que su control requiere una gestión administrativa constante y una actualización permanente.

Aportes al IESS cuando hay retrasos, porque deben registrarse los intereses por mora y eso complica el cálculo de la obligación real.

Cuestionario para entrevista a contador 2 del sector comercial confecciones textiles B.

¿Qué procedimientos sigue la empresa para aplicar la Sección 28 de la NIIF para PYMES en su contabilidad?

Primero, trabajamos de la mano con Recursos Humanos para identificar todos los tipos de beneficios: los que se liquidan en el corto plazo como sueldos devengados, IESS, décimos, vacaciones y los de largo plazo como indemnizaciones y prestaciones post-empleo. Una vez identificados, calculamos las provisiones mensuales: para los beneficios de corto plazo usamos bases simples salario mensual dividido por el período de devengo y los registramos en el asiento de cierre de cada mes.

¿Cuáles son los beneficios a empleados que contabilizan con mayor frecuencia?

En mi práctica diaria los rubros más recurrentes que contabilizo son:
Salarios y sueldos devengados (incluye horas extra y comisiones).

Aportes al IESS como parte de la obligación legal.

Décimos tercero y cuarto sueldo, provisionados en proporción al tiempo laborado.

Vacaciones acumuladas no gozadas, calculadas según la remuneración mensual del empleado.

Bonos por productividad, reconocidos cuando existe una obligación presente y es probable que se paguen.

¿Cómo realiza actualmente el registro contable de los beneficios a empleados, y bajo qué criterios define su clasificación como beneficios a corto o largo plazo?

Clasificamos como beneficios a corto plazo aquellos que esperamos liquidar dentro de los doce meses siguientes al cierre: sueldos, IESS, décimos y vacaciones.

Para beneficios a largo plazo y post-empleo, utilizamos pasivos no corrientes. Aquí el asiento inicial es similar, pero en la cuenta de pasivo no corriente y con el cálculo actualizado por tasa de descuento:

Los asientos típicos son:

Débito a “Gasto de beneficios a empleados”

Crédito a “Provisión – Beneficios a corto/plazo” o “Pasivo por prestaciones post-empleo” según corresponda.

¿Qué dificultades contables han encontrado al aplicar esta norma?

A lo largo de estos años he identificado dos retos principales:

Estimaciones actuariales: al medir indemnizaciones y beneficios post-empleo, es necesario contar con supuestos precisos tasa de descuento y las proyecciones de rotación del personal, ya que pequeños cambios impactan notablemente el pasivo reconocido.

Integración de sistemas: asegurar que el módulo de RR.HH. y el sistema contable estén sincronizados. Cualquier desajuste en la antigüedad o el salario base puede generar diferencias que luego demandan tiempo de conciliación.

Desde su perspectiva, ¿cómo influye la aplicación de esta norma en la calidad de los estados financieros?

Para mí una aplicación rigurosa de la Sección 28 aporta transparencia y fiabilidad primero a los estados de resultados ya que muestran

el costo real del personal y luego el balance refleja adecuadamente las obligaciones pendientes. Esto no solo mejora la credibilidad ante auditores externos, sino que facilita la toma de decisiones gerenciales al conocer el verdadero costo laboral.

¿Cuáles beneficios a empleados son más complejos de contabilizar en su experiencia?

En mi experiencia los más complejos son:

Obligaciones por terminación laboral en despidos colectivos o planes de restructuración, donde hay que evaluar con certidumbre la fecha y el monto de salida.

Beneficios post-empleo definidos, cuando requieren cálculos actuariales y seguimiento de variables macroeconómicas.

Cuestionario para entrevista a contador 3 del sector comercial confecciones textiles C.

¿Qué procedimientos sigue la empresa para aplicar la Sección 28 de la NIIF para PYMES en su contabilidad?

Uno de los procedimientos que la empresa aplica en su contabilización es poder medir las obligaciones contables, es decir los beneficios a corto plazo y beneficios a largo plazo, los cuales se registran de manera mensual, lo cual se reconoce la provisión en un pasivo cuando no se han pagado en el momento sino después, como aportes, vacaciones o décimos tercer y cuarto sueldo.

¿Cuáles son los beneficios a empleados que contabilizan con mayor frecuencia?

Podría indicarle que los beneficios de los empleados más frecuentes que contabilizamos son: Los sueldos y salarios de manera mensual y mensualmente, el décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo son de manera mensual en los meses correspondientes, los aportes patronales se realiza el cálculo y la contabiliza mensual, las vacaciones nuestros empleados se provisiona mensual y las indemnizaciones por término de contratos estos solo

se realizan cuando hay un despido o algún empleado a terminado terminar la relación laboral con nosotros.

¿Cómo realiza actualmente el registro contable de los beneficios a empleados, y bajo qué criterios define su clasificación como beneficios a corto o largo plazo?

La contabilización de los beneficios a empleados los realizábamos de manera mensual. Los décimo tercer y cuarto sueldo se provisiona mensualmente en una cuenta del pasivo para ser pagados en los meses que corresponden mediante transferencia.

Los beneficios a Corto plazo son los que contabilizamos dentro de los doce meses siguientes a la fecha del balance en este caso son los sueldos, el décimo tercer y cuarto sueldo, las vacaciones y aportes patronales. Los beneficios a Largo plazo son los que pagamos después de un año en este caso son las indemnizaciones de los trabajadores.

¿Qué dificultades contables han encontrado al aplicar esta norma?

Consideró que una de las dificultades que muchas veces complica los procesos al aplicar esta Norma Contable son: La falta de capacitación sobre actualizaciones de NIIF para las PYMES sobre los empleados y los procesos o reglamentos internos que definan los beneficios de los empleados sobre su tratamiento contable.

Desde su perspectiva, ¿cómo influye la aplicación de esta norma en la calidad de los estados financieros?

Consideró que la aplicación de esta norma sobre la aplicación en los estados financieros es poder mejorarlos al momento de proporcionar de manera confiable, transparente y fiabilidad la información financiera de la empresa.

¿Cuáles beneficios a empleados son más complejos de contabilizar en su experiencia?

Con respecto a mi experiencia considero que los beneficios más complejos de contabilizar son las vacaciones al momento que los empleados no gozan sus vacaciones o a su vez si las gozan y por eso se lleva un control

para ver que no se pasen de sus días o indicarle que deben tomarlas porque la empresa no las paga.

Cuestionario para entrevista a contador 4 del sector comercial confecciones textiles D.

¿Qué procedimientos sigue la empresa para aplicar la Sección 28 de la NIIF para PYMES en su contabilidad?

Uno de los primeros procedimientos es poder identificar los beneficios a los empleados establecidos por el contrato laboral, después realizamos su clasificación por beneficios a corto plazo y beneficios a largo plazo. Luego lo que hacemos es realizar las respectivas provisiones esta se calculan en base a la ley, después con ayuda del departamento de Talento Humano, validamos los datos de los empleados para poder establecer ajustes si así los requiere.

¿Cuáles son los beneficios a empleados que contabilizan con mayor frecuencia?

Con mayor frecuencia los beneficios que se registran en la empresa son:

Los sueldos, de manera mensual.

Los décimo tercero y décimo cuarto sueldo son pagados mensualmente.

los aportes al IESS, se provisiona mensual.

las vacaciones, se provisiona mensual.

los préstamos quirografarios, se provisiona mensual.

¿Cómo realiza actualmente el registro contable de los beneficios a empleados, y bajo qué criterios define su clasificación como beneficios a corto o largo plazo?

Los registros contables de los beneficios a empleados se realizan de manera mensual junto al cierre contable del mes. Su clasificación como beneficio a corto plazo se esperan liquidar dentro de los doce meses después de su cierre contable como es el sueldo y beneficios a largo plazo son los que su pago es posterior al año como son las indemnizaciones.

¿Qué dificultades contables han encontrado al aplicar esta norma?

Creo que una dificultad contable al aplicar la norma es con las leyes laborales de nuestro país, porque la mayoría de los beneficios se deben pagar al término de las relaciones laborales ya que no siempre se tienen un reconocimiento claro de la norma por lo que mayormente entramos en dificultad al establecer las provisiones de los beneficios a largo plazo.

Desde su perspectiva, ¿cómo influye la aplicación de esta norma en la calidad de los estados financieros?

Desde mi perspectiva considero que la aplicación de la norma en los Estados financieros influye al poder reflejar no solo las obligaciones ya pagadas sino también las obligaciones acumuladas, lo que permite a la empresa mostrar el pasivo de una manera más realista y a su vez cuando se busca algún financiamiento en alguna institución financiera, lo que permite que podamos brindar más confianza a los interesados.

¿Cuáles beneficios a empleados son más complejos de contabilizar en su experiencia?

Para mí los beneficios más complicados de registrar son la contabilización de los beneficios por término de contrato ya sea esta por parte de los empleados o por parte del empleador, los cuales requieren un excelente criterio para su elaboración y contabilización por la indemnización o desahucio.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Miranda Sayay, Wilmer Edison, con C.C: # 0941227993 y Flores Fariás, Ginger Lissette, con C.C: # 0929636884 autores del trabajo de titulación: **Análisis del tratamiento contable de los Beneficios a Empleados según la NIIF para PYMES Sección 28 del sector comercial confecciones textiles en la ciudad de Guayaquil Año 2023** previo a la obtención del título de Licenciad(o/a) en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

Guayaquil, 01 de septiembre del 2025

f. _____

Miranda Sayay, Wilmer Edison

C.C: 0941227993

f. _____

Flores Fariás, Ginger Lissette

C.C: 0929636884



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del tratamiento contable de los Beneficios a Empleados según la NIIF para PYMES Sección 28 del Sector Comercial Confecciones Textiles en la ciudad de Guayaquil Año 2023.		
AUTOR(ES)	Miranda Sayay, Wilmer Edison y Flores Farías, Ginger Lissette		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ec. Baño Hifóng, María Mercedes, PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría		
TITULO OBTENIDO:	Licenciad(o/a) en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de septiembre del 2025	No. PÁGINAS:	DE 106
ÁREAS TEMÁTICAS:	Tratamiento contable, Beneficios a empleados y NIIF para PYMES		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Contabilidad, Estimaciones, Provisiones, Obligaciones laborales, Sector confecciones textiles, Estados financieros.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente trabajo de titulación tiene como objetivo analizar el tratamiento contable de los beneficios a empleados según la Sección 28 de la NIIF para PYMES, aplicado al sector comercial de confecciones textiles en la ciudad de Guayaquil. Esta investigación se realizó por la necesidad de comprender cómo la aplicación limitada o incorrecta de esta normativa contable afecta en la calidad de los estados financieros y en el reconocimiento de los beneficios a empleados de las pequeñas y medianas empresas del sector textil. La metodología usada en la investigación fue el enfoque cualitativo con diseño no experimental de tipo descriptivo y transversal. Para la recolección de datos se aplicaron entrevistas para contadores y empleados, además del análisis documental y resoluciones del servicio de renta interna. Los resultados obtenidos evidenciaron un cumplimiento parcial de los lineamientos establecidos en la Sección 28, sobre todo en lo relacionado con los beneficios a largo plazo, por terminación, lo cual afecta la presentación fiel de las obligaciones laborales. Así mismo que muchas empresas no cuentan con políticas contables definidas respecto al reconocimiento de estos beneficios, lo que genera algunos problemas en la información presentada hacia los usuarios internos y externos.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-993587581 +593-995508724	E-mail: Wilmer.miranda02@cu.ucsg.edu.ec ginger.flores@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	Teléfono: +593-4- 3804600 ext.1635		
	E-mail: lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			