



CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto curricular previa a la obtención del
título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría.**

AUTORES: SANDRA MIREYA AGUIRRE PINEDA
ELIZABETH ALEXANDRA ALVAREZ UCHUARI
AMANDA SOLEDAD ANDAGOYA GUERRERO
MELIDA ESTEFANIA GAROFALO CADENA
JESSICA VIVIANA BONE ROCHA

TUTOR: Ing. Francisco Vinicio Salas Jiménez

**Aplicación estratégica de la NIC 19 para la gestión eficiente de beneficios
laborales: Análisis de su repercusión en los estados financieros de una firma de
cobranza en Quito, año 2024**

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, SANDRA MIREYA AGUIRRE PINEDA, ELIZABETH ALEXANDRA ALVAREZ UCHUARI, AMANDA SOLEDAD ANDAGOYA GUERRERO, MELIDA ESTEFANIA GAROFALO CADENA, JESSICA VIVIANA BONE ROCHA; declaro(mos) bajo juramento que el trabajo aquí descrito, TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO, es de mi(nuestra) autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedo(mos) mis(nuestros) derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y demás disposiciones legales.



.....
SANDRA MIREYA AGUIRRE PINEDA
CI: 1727966051



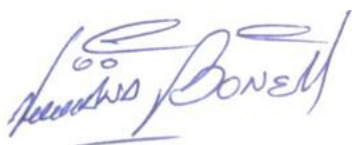
.....
ELIZABETH ALEXANDRA ALVAREZ
UCHUARI
CI: 1712129061



.....
AMANDA SOLEDAD ANDAGOYA
GUERRERO
CI: 1721796322



.....
MELIDA ESTEFANIA GAROFALO
CADENA
CI: 1726810169



.....
JESSICA VIVIANA BONE ROCHA
CI: 1724593965

Aprobación Del Tutor

Yo, Francisco Vinicio Salas Jiménez, certifico que conozco a los autores del presente trabajo siendo ellos responsables exclusivos tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.



.....

Francisco Vinicio Salas Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

CI 1712480670

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios y a mis padres por todo el apoyo que me han brindado en todos los momentos difíciles y siempre me guiaron por el camino correcto, a mí hija por ser un pilar fundamental para nunca rendirme y comenzar en este paso que hoy estoy culminando.

Sandra Mireya Aguirre Pineda

Lo dedico a mis fieles compañeros, con su cariño inquebrantable y compañía silenciosa, convirtieron cada día de este camino en un momento más alegre y especial.

Elizabeth Alexandra Alvarez Uchuari

Para Emilito y mi papito Bolo, quienes me han acompañado en cada decisión y han sido mi inspiración para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

Amanda Soledad Andagoya Guerrero

A todas las personas que han estado presentes a lo largo de esta corta pero significativa vida. A mis padres, mis hermanos, mis mejores amigos y también a mis enemigos, quienes me impulsaron a crecer y mejorar día tras día. Ya sea sosteniendo mi mano o acompañándome en silencio, gracias a todos ellos he superado cada obstáculo que la vida me ha presentado, convirtiéndome en la mujer fuerte que soy hoy. A cada uno de ustedes, gracias por sus enseñanzas, por sus palabras de aliento, así como por los regaños cuando fueron necesarios, impulsándome a dar pasos firmes. Entre aciertos y errores, me han guiado hacia el propósito final que hoy empiezo a construir con esperanza, dedicación y convicción.

Melida Estefania Garofalo Cadena

Dedico este trabajo de integración curricular a Dios, por el regalo de la vida y por guiarme en cada paso de este camino. A mi familia, que es mi mayor motivo e inspiración para seguir superándome día a día y alcanzar mis más grandes ideales.

Jessica Viviana Bone Rocha

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser un pilar fundamental para mi vida por brindarme sabiduría en toda esta trayectoria. A mis padres por toda su paciencia, amor y apoyo constante en cada paso de mi vida, a mi hija por brindarme todo su cariño, comprensión y alegría que me inspiraron a seguir adelante cada día para nunca darme por vencida.

Sandra Mireya Aguirre Pineda

Agradezco A Dios, por iluminar cada paso de mi vida, darme fortaleza en los momentos difíciles y mostrarme que todo esfuerzo tiene su recompensa. A mi familia, por su amor, paciencia y apoyo incondicional, siendo el motor que me impulsó a continuar cuando las fuerzas parecían agotarse.

Elizabeth Alexandra Alvarez Uchuari

Quiero expresar un sentido agradecimiento a todas las personas que han sido parte de este camino, que no solo ha sido académico, sino también personal. A mi hijo Emilito, por ser mi mayor motivación y recordarme cada día por qué vale la pena seguir adelante. Gracias por tu paciencia y tu amor incondicional. A mi papito Bolo, por su guía, sus consejos sabios y su apoyo constante. Su fe en mí ha sido una luz en los momentos más oscuros.

Amanda Soledad Andagoya Guerrero

Gracias a Dios por guiarme en este camino. A mis padres y seres queridos, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles. A mis docentes, por su paciencia y dedicación. Y a cada persona que, con un gesto o una palabra, me ayudó a llegar hasta aquí.

Melida Estefania Garofalo Cadena

Agradezco profundamente a Dios, fuente de mi fortaleza y guía en cada paso de mi vida, por permitirme llegar hasta este momento y culminar con éxito esta etapa tan importante. A mi familia, que ha sido mi refugio y motor, gracias por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y su amor, que me impulsaron a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles. A mis profesores de la carrera de Contabilidad y Auditoría, quienes, con paciencia y dedicación, compartieron sus conocimientos y experiencias, sembrando en mí las bases para crecer tanto en el ámbito profesional como en el personal. Y, de manera especial, a mi tutor, el Ing. Francisco Salas, por su orientación, compromiso y valiosas enseñanzas, que fueron clave para dar forma y concluir este trabajo de integración curricular.

Jessica Viviana Bone Rocha

Resumen Ejecutivo

Se destaca la necesidad de mejorar cómo una empresa de servicios de cobranza en Quito maneja los beneficios laborales (como jubilaciones o desahucios) según la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19). En el año 2024, la empresa aplica la normativa contable NIIF para PYMES sección 28 y se encuentra en proceso de adopción de NIIF Full, lo que exige un mayor nivel de precisión y transparencia en el reconocimiento de sus obligaciones laborales.

La empresa no está registrando correctamente estos costos, lo que distorsiona sus estados financieros. La falta de una aplicación adecuada de la NIC 19 provocaba que sus gastos y deudas por beneficios laborales se reflejaran por debajo de su valor real. Esto impedía tener una imagen fiel de su situación financiera, lo que podía derivar en decisiones inadecuadas y en el incumplimiento de los estándares contables internacionales.

El estudio propone optimizar el control y registro contable de estos beneficios. Esto implica reconocer adecuadamente los pasivos (deudas) por beneficios a largo plazo, como las jubilaciones, de acuerdo con las exigencias que conlleva el proceso de transición hacia NIIF Full.

Palabras claves: NIC 19, Beneficios Laborales, Estados Financieros, Control Contable, Registro Contable, Pasivos Laborales, Gastos Laborales, Medición Actuarial.

Abstract

This executive summary highlights the need to improve how a debt collection services company in Quito manages employee benefits (such as retirement or severance) in accordance with International Accounting Standard 19 (IAS 19). In 2024, the company applies the IFRS for SMEs and is in the process of adopting full IFRS, which requires a higher level of accuracy and transparency in the recognition of its employee benefit obligations.

The company had not been properly recording these costs, which distorted its financial statements. The inadequate application of IAS 19 caused employee benefit expenses and liabilities to appear lower than they actually were. This prevented the company from having a true picture of its financial situation, potentially leading to poor decision-making and non-compliance with international accounting standards.

The study proposes optimizing the control and accounting records of these benefits. This involves properly recognizing long-term benefit liabilities, such as retirement obligations, in accordance with the requirements of the transition to full IFRS.

Keywords: NIC 19, Employee Benefits, Financial Statements, Accounting Control, Accounting Recognition, Employee Liabilities, Employee Expenses, Actuarial Measurement.

Tabla de Contenidos

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	2
Aprobación Del Tutor	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	6
Resumen Ejecutivo	8
Abstract	9
Tabla de Contenidos	10
Lista de Tablas	12
Lista de Figuras	13
Índice de Anexo	16
CAPITULO 1	16
Antecedentes	16
Justificación Práctica	18
Justificación Metodológica	19
Justificación Teórica	20
Definición del Problema	22
Análisis de fuerzas T	23
CAPITULO 2	26
Mapa de involucrados	26
Análisis de involucrados	33
1. Gerente General	33
2. Departamento de Talento Humano	33
3. Departamento Contable	33

4. Auditores Internos	34
5. Inversionistas / Socios	34
6. SRI (Servicio de Rentas Internas)	34
CAPITULO 3	36
Problemas y Objetivos	36
Árbol de Problemas	36
Árbol de Objetivos	38
CAPITULO 4	41
Matriz de análisis de alternativas	41
Diagrama de Estrategias	44
CAPITULO 5	49
Propuesta	49
Nota: Comparación Utilidad declarada con y sin propuesta planteada	73
CAPITULO 6	74
Aspectos administrativos	74
CAPITULO 7	80
Conclusiones	80
Referencias	82
ANEXOS	83
Anexo 1. Informe Antiplagio	83
Anexo 2. Cuestionario responsable área contable y recursos humanos	84

Lista de Tablas

Tabla 1. - Transición de NIIF PYMES a NIIF FULL	22
Tabla 2. - Análisis de fuerzas T	24
Tabla 3. - Mapa de involucrados	27
Tabla 4. - <i>Análisis de involucrados</i>	32
Tabla 5. - <i>Matriz de análisis de alternativas</i>	41
Tabla 6. - Variación de Empleados	60
Tabla 7. - <i>Cuadro Evaluación 2023</i>	61
Tabla 8. - <i>Cuadro Evaluación 2024</i>	63
Tabla 9. - <i>Cuadro Evaluación 2025</i>	65
Tabla 10. - Parámetros Estimación Cálculo Actuarial	69
Tabla 11. - Comparación Estados Financieros	73
Tabla 12. - Provisiones a Corto Plazo	71
Tabla 13. - Provisiones a Largo Plazo	71
Tabla 14. - Impacto sobre Utilidad	72
Tabla 15. - Gastos Operativos	75
Tabla 16. - Presupuesto de Implementación	76
Tabla 17. - Cronograma Académico	77
Tabla 18. - Cronograma de implementación.	79

Lista de Figuras

Figura 1. <i>Mapa de involucrados</i>	1
Figura 2. <i>Árbol de Problemas</i>	36
Figura 3. - <i>Árbol de Objetivos</i>	39
Figura 4. - <i>Diagrama de Estrategias</i>	45
Figura 5. - <i>Diferencias Financieros 2023</i>	62
Figura 6. - <i>Diferencias Financieros 2024</i>	64
Figura 7. - <i>Diferencias Financieros 2025</i>	66
Figura 8. - <i>Evolución de Gastos</i>	67

Índice de Anexo

Anexo 1. Informe Antiplagio81

Anexo 2. Cuestionario responsable área contable 82

CAPITULO 1

Antecedentes

La compañía fue constituida el año 2016 en la ciudad de Quito cuyo objeto principal es la prestación de servicios de cobranza y telemercadeo, en todo el territorio ecuatoriano. Es una empresa líder ofreciendo servicios en los cuales cuenta con una amplia experiencia que garantizarán resultados con un alto índice de eficiencia y eficacia.

Si bien desde el año 2024 la empresa ha comenzado a aplicar parcialmente la NIC 19, esta aplicación se ha realizado de forma inconsistente y no estandarizada, derivando en deficiencias contables significativas. Esta aplicación parcial limita el reconocimiento completo y adecuado de los beneficios a los empleados, como vacaciones acumuladas, indemnizaciones y aportes patronales. Como resultado, se sigue generando una distorsión en los estados financieros que afecta la presentación fiel de los pasivos y gastos laborales.

Además, incrementa los riesgos legales, laborales y fiscales por incumplimientos normativos, perjudica la toma de decisiones gerenciales y puede afectar la confianza de los empleados, así como la de clientes, auditores y entidades reguladoras. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la coordinación entre contabilidad y recursos humanos, y asegurar una correcta interpretación y aplicación de la normativa contable vigente.

Como se expuso con anterioridad, el negocio objetivo del estudio basa su contabilidad en las Normas de Información Financiera para PYMES (NIIF PYMES). En contraste la normativa ecuatoriana avanza hacia la adopción plena de las NIIF FULL cuya aplicación será obligatoria a partir del año 2025. Este cambio implica la implementación específica de la Sección 28: Beneficios a los Empleados de dichas normas. La Sección 28, derivada de la NIC 19 y adaptada a la

complejidad de las PYMES, establece requisitos más claros y proporcionales para el reconocimiento, medición y revelación de los beneficios laborales. Ante esta transición normativa, la empresa inició una revisión exhaustiva de sus políticas y procedimientos contables actuales relacionados con los beneficios al personal.

En este escenario, la aplicación deficiente de normas como la NIC 19 en sectores intensivos en mano de obra, como los servicios de cobranza y telemarketing en Ecuador, genera distorsiones que trascienden la empresa individual. Estas distorsiones afectan la fiabilidad agregada de la información financiera del sector lo que dificulta análisis económicos precisos sobre los costos laborales reales y su impacto en la competitividad nacional. La inconsistencia en el reconocimiento de pasivos laborales crea un panorama fragmentado que puede ocultar riesgos sistémicos asociados a obligaciones patronales no provisionadas. En esta línea, la investigación desarrollada por Castro (2023) menciona que la falta de estandarización en el tratamiento contable de beneficios empleo genera asimetrías de información que distorsionan las decisiones de inversión y la evaluación de la sostenibilidad empresarial.

En el contexto específico de las empresas de cobranza y telemarketing en Quito que se han caracterizado por alta rotación de personal y estructuras de compensación variables, la aplicación inconsistente de la NIC 19 introduce riesgos operativos y competitivos. La subestimación de pasivos laborales, como las indemnizaciones acumuladas o las vacaciones no disfrutadas, falsea la comparabilidad financiera entre firmas del mismo sector. Esto puede derivar en ventajas competitivas artificiales para empresas con prácticas contables menos rigurosas. Del mismo modo el incumplimiento normativo persistente aumenta la exposición del sector entero a sanciones regulatorias y daños reputacionales. Bajo esta perspectiva, una investigación sobre el sector servicios concluyó mencionando que las empresas de servicios tercerizados enfrentan un riesgo

reputacional agravado cuando sus estados financieros reflejan un tratamiento inadecuado de obligaciones laborales (Cortez, 2021). Esto erosiona la confianza de clientes corporativos sensibles al cumplimiento legal.

Para la firma analizada las deficiencias en la aplicación de la NIC 19 tienen consecuencias directas y graves en su gestión interna y salud financiera. La distorsión de los estados financieros, con gastos laborales subestimados y pasivos no reconocidos, compromete la integridad de herramientas muy importantes para la gestión, como el cálculo preciso del costo por empleado o la evaluación de la rentabilidad por servicio. Esto conduce a decisiones estratégicas basadas en información errónea, como fijación de precios inadecuada o expansión insostenible. La falta de coordinación documentada entre los departamentos de Contabilidad y Recursos Humanos es un factor causal crítico porque impide una captura completa y oportuna de los datos necesarios para los cálculos actuariales y contables. En esta línea de ideas, la investigación de Araujo (2024) enfocada en la gestión contable en PYMES ecuatorianas encontró que la desconexión operativa entre RR.HH. y Contabilidad constituye la principal barrera para una medición fiable de los beneficios a empleados bajo NIC 19 con la generación de subprovisiones crónicas y exposición a litigios laborales costosos.

Justificación Práctica

La aplicación de la NIC 19 en una empresa de cobranzas en Quito se justifica desde una perspectiva externa orientada a la mejora del cumplimiento contable y normativo. En calidad de auditores externos en formación, se ha identificado que el tratamiento adecuado de los beneficios a empleados —como vacaciones acumuladas, décimos, indemnizaciones y aportes patronales— es clave para garantizar la representación fiel de los estados financieros, principio fundamental de las

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). En un entorno de creciente fiscalización por parte de entidades como el SRI, el IESS y el Ministerio de Trabajo, proponer mejoras en la aplicación de esta normativa permite a la empresa minimizar riesgos tributarios, anticiparse a posibles contingencias laborales y proyectar mayor transparencia ante los entes de control.

Este trabajo de titulación, fundamentado en la tipología I+D+I, se orienta a identificar oportunidades de mejora técnica en el reconocimiento contable de los beneficios a empleados, sin intervenir directamente en los procesos internos de la empresa ni desarrollar investigaciones aplicadas. Desde el rol del auditor externo, se plantea una propuesta práctica que refuerce la correcta aplicación de la NIC 19, con el fin de contribuir a la estabilidad financiera, el fortalecimiento del control contable y el cumplimiento normativo en una organización que opera bajo el principio de empresa en marcha.

Justificación Metodológica

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo y descriptivo, ya que busca analizar e interpretar cómo la aplicación estratégica de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 (NIC 19) incide en la gestión de los beneficios laborales y en la presentación de los estados financieros de una firma de cobranza en Quito. Este enfoque permite comprender en profundidad el fenómeno contable y su relación con la realidad organizacional, más allá de la simple cuantificación de datos.

El método descriptivo se justifica porque se pretende detallar de manera precisa la forma en que la empresa aplica la NIC 19, los criterios contables utilizados, y las consecuencias que esto tiene sobre la estructura financiera de la firma. Se busca identificar las prácticas contables relacionadas con beneficios laborales (como provisiones, indemnizaciones y aportes post-empleo),

y cómo estas se reflejan en los estados financieros, en términos de activos, pasivos, costos y revelaciones.

Se utilizarán técnicas como la revisión documental, que incluye el análisis de normativas contables vigentes, estados financieros auditados, políticas internas de recursos humanos y manuales contables de la empresa. Además, se prevé realizar entrevistas semiestructuradas a personal clave del área contable y de talento humano, con el fin de obtener una visión práctica de la aplicación de la norma y su impacto en la toma de decisiones financieras.

La elección del año 2024 como periodo de estudio responde a la necesidad de contar con datos recientes y contextualizados en el entorno económico y el incremento en ventas para el año 2025 sobre los 5 millones de dólares, lo cual otorga vigencia y pertinencia al análisis. La selección de una firma de cobranza ubicada en Quito obedece al interés de examinar una organización representativa de un sector donde el cumplimiento normativo y la eficiencia en la gestión del personal son esenciales para la sostenibilidad del negocio.

En definitiva, la metodología propuesta permite abordar el problema de estudio desde una perspectiva holística, integrando el análisis técnico-contable con el contexto organizacional y normativo. Esto contribuye a generar conclusiones relevantes y aplicables, que pueden orientar a otras empresas del mismo sector en la adopción estratégica de la NIC 19.

Justificación Teórica

La aplicación estratégica de la NIC 19 se fundamenta en principios teóricos de contabilidad financiera, transparencia informativa, gestión del capital humano, entre otros elementos importantes para el sector empresarial. Esta norma estandariza el reconocimiento de beneficios laborales como obligaciones presentes para asegurar la representación fiel de pasivos y gastos. Desde la teoría

contable normativa, homogeniza la información financiera y con ello garantiza la comparabilidad entre períodos y organizaciones (Araujo, 2024). Asimismo, la teoría de la agencia respalda su rol crítico en reducir asimetrías de información entre directivos, empleados y reguladores con el propósito de fortalecer la confianza en los estados financieros.

Según que la NIC 19 trasciende el cumplimiento técnico porque opera como una herramienta de gestión financiera y fiscal. De acuerdo con la publicación de Maldonado (2022) en empresas ecuatorianas del sector servicios el reconocimiento oportuno de provisiones actuariales bajo esta norma redujo la carga tributaria al habilitar deducciones en el impuesto a la renta y con esto optimizó la estructura fiscal sin comprometer la integridad contable. Este impacto se vincula al principio de devengo y prudencia, que exige reflejar obligaciones futuras en el presente.

Del mismo modo investigaciones, como la desarrollada por Pita (2022) en PYMES latinoamericanas confirman que la norma impulsa una gestión sostenible del talento. En el sector transporte peruano, su aplicación mejoró mucho la confiabilidad de la información financiera. Esto puso de manifiesto que el tratamiento adecuado de beneficios laborales (en especial en industrias con alta rotación de personal) previene distorsiones en pasivos y costos operativos. Esto refuerza la visión del capital humano como activo estratégico, donde la NIC 19 articula la contabilidad con prácticas de retención y cumplimiento.

En el contexto de una firma de cobranza en Quito, estos fundamentos teóricos y evidencias empíricas justifican analizar la NIC 19 para gestionar de forma eficiente los beneficios laborales de la empresa objeto del estudio, y con ello garantizar el reconocimiento adecuado de los pasivos y los gastos.

Tabla 1. - Transición de NIIF PYMES a NIIF FULL

Fases	Descripción
1. Diagnóstico y planificación	Realizar un análisis para identificar diferencias normativas entre la sección 28 y la NIC 19 completa Priorizar áreas de mayor impacto: beneficios a empleados, instrumentos financieros, y combinaciones de negocios Diseñar un cronograma con recursos asignados (equipo interno más consultoría especializada)
2. Implementación técnica	Reclasificar partidas según nuevos criterios Ajustar sistemas contables para nuevos cálculos Capacitar al personal en normas específicas Establecer controles internos para monitoreo periódico
3. Sostenibilidad	Implementar software de reporte integrado como SAP u Oracle. Documentar políticas contables alineadas a NIIF Plenas

Nota: Fases de transición para la implementación

Definición del Problema

En el proceso de auditoría interna del período 2024, se ha evidenciado que la gestión de los beneficios a empleados no siempre responde a un enfoque estratégico, sino más bien operativo y reactivo. Esta situación genera riesgos financieros, contables y legales, así como posibles conflictos con los trabajadores, auditores o entes reguladores. Además, la aplicación inconsistente de la NIC 19 afecta la toma de decisiones gerenciales, al contar con información incompleta e inconsistente sobre las obligaciones laborales.

Por tanto, surge la necesidad de analizar cómo se debe aplicar estratégicamente la NIC 19 en esta firma, qué impacto tiene en los estados financieros y si realmente contribuye a una gestión eficiente de los beneficios laborales. Identificar estas brechas permitirá proponer mejoras en la práctica contable y en la toma de decisiones, alineadas con los estándares internacionales y con la

sostenibilidad financiera de la empresa.

Análisis de fuerzas T

El Análisis de Fuerzas T es una herramienta estratégica utilizada para visualizar y comparar tres escenarios: uno positivo (situación mejorada), otro negativo (situación empeorada) y otro actual (situación actual), en relación con un problema central. En el contexto del estudio sobre la aplicación de la NIC 19 en una firma de cobranza, esta técnica permite analizar las posibles consecuencias de actuar o no actuar frente a las deficiencias en la gestión de beneficios laborales. Al identificar estos escenarios, se facilita la toma de decisiones informadas orientadas a mejorar la transparencia financiera, el cumplimiento normativo y la estabilidad organizacional.

Tabla 2. - Análisis de fuerzas T

ANÁLISIS DE FUERZAS T					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Errores financieros continuos, sanciones crecientes y un deterioro en la imagen de la empresa. Esto afecta su credibilidad, limita su acceso a financiamiento y frena su crecimiento.	Aplicación inconsistente de la NIC 19 al estimar los pasivos laborales en los estados financieros de una firma de cobranza.				Aplicación estratégica, correcta y eficiente de la NIC 19, que permita una gestión adecuada de los beneficios laborales y refleje de manera transparente las obligaciones laborales en los estados financieros.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas bloqueadoras
Alineación estricta con requisitos legales.	1	4	5	1	Desconocimiento de la normativa.
Optimización de la transparencia financiera.	1	4	5	2	Resistencia gerencial a cambios estructurales.
Cumplimiento proactivo de auditorías externas.	1	5	5	1	Sistemas contables incompletos o desactualizados.
Implementación técnica de la NIC 19.	2	5	4	2	Falta de presupuesto para capacitación.

Nota. Análisis de Fuerzas T, situación actual, empeorada y mejorada.

Descripción del análisis de fuerzas T

El análisis de fuerzas T identifica tres escenarios críticos para la aplicación de la NIC 19 en la firma de cobranza. La situación empeorada contiene distorsiones financieras graves y riesgos legales elevados debido a una estimación inadecuada de pasivos laborales. La situación actual da una aplicación inconsistente de la norma desde 2024, con reconocimientos básicos y sin metodología clara. Esto genera deficiencias en la medición y riesgos latentes. Como contraparte, la

situación mejorada da una aplicación estratégica y eficiente que garantice transparencia en las obligaciones laborales.

Para evitar el empeoramiento, operan cuatro fuerzas impulsadoras: 1) La alineación estricta con requisitos legales previene sanciones regulatorias; 2) La optimización de transparencia financiera fortalece credibilidad ante las partes; 3) El cumplimiento proactivo de auditorías corrige desviaciones inmediatas; y 4) La implementación técnica de la NIC 19 sistematiza el reconocimiento de pasivos.

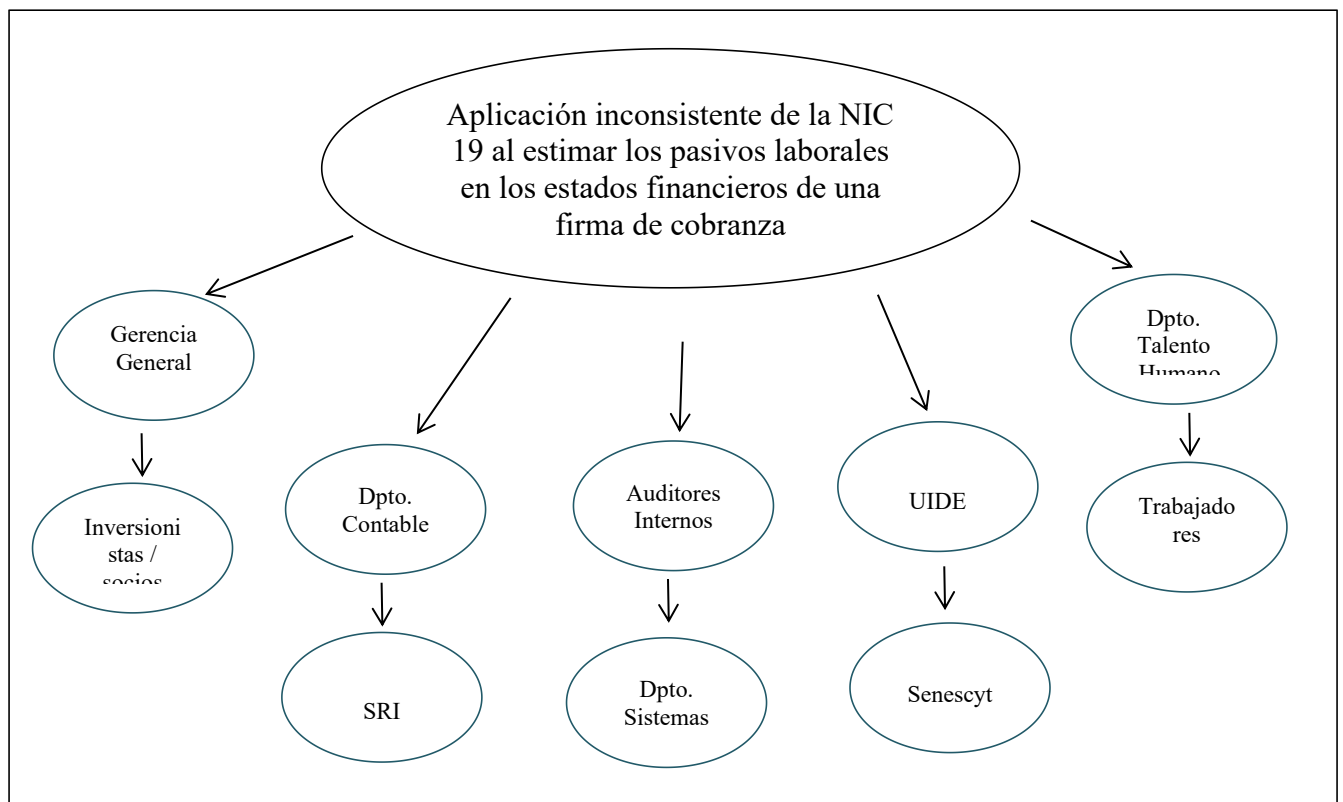
No obstante, estas mejoras tienen fuerzas bloqueadoras determinantes: 1) El desconocimiento normativo del equipo contable limita la ejecución técnica; La resistencia gerencial a cambios frena transformaciones estructurales; Los sistemas contables incompletos imposibilitan cálculos actuariales; y 4) La falta de presupuesto para capacitación obstaculiza la actualización competencial. Este equilibrio de fuerzas define la viabilidad de transitar del escenario actual al mejorado.

CAPITULO 2

Mapa de involucrados

El mapa de involucrados permite identificar y clasificar a las personas, áreas o entidades que tienen interés o influencia en la aplicación estratégica de la NIC 19 dentro de una firma de cobranza en Quito. Esta herramienta facilita el análisis de los actores clave, tanto directos (que participan activamente en la implementación de la norma contable) como indirectos (que se ven afectados por los resultados de su aplicación).

Figura 1. Mapa de involucrados



Nota. La ilustración muestra los involucrados en la temática tratada.

Tabla 3. - Mapa de involucrados

Actor / involucrado	Rol en el problema o solución
Gerencia General	Toma decisiones estratégicas. Debe comprometerse con la implementación adecuada de la NIC 19.
Departamento Contable	Principal responsable de aplicar la NIC 19 en los registros contables y preparar los estados financieros.
Departamento Talento Humano	Aporta datos sobre beneficios laborales y coordina con contabilidad la correcta provisión de obligaciones.
Audidores Internos	Evalúan el cumplimiento de la norma y su correcta aplicación. Emiten recomendaciones.
UIDE	Interesado en el proyecto para la obtención del título universitario.
Trabajadores / Colaboradores	Son los beneficiarios directos de la correcta gestión de beneficios laborales.
Senescyt	Intervienen en legalización para la obtención del título universitario
SRI	Entidad de control que verifica el cumplimiento de normas contables y puede sancionar en caso de irregularidades.
Clientes	Indirectamente interesados en la estabilidad financiera de la empresa.
Departamento Sistemas	Encargados de adaptar los sistemas contables a los requerimientos técnicos de la NIC 19.

Nota. La tabla muestra a los involucrados y sus roles

Dentro del enfoque cualitativo del presente trabajo, se utilizó la técnica de análisis de actores para la construcción del mapa de involucrados, con el objetivo de identificar y comprender a los participantes clave en torno a la aplicación estratégica de la NIC 19 y su repercusión en los estados financieros de una firma de cobranza en Quito.

El uso de matrices que combinan los actores y sus roles se sustenta en enfoques conceptuales ampliamente validados. De acuerdo con Bermeo et al. (2021) señalan que el enfoque de los grupos interesados permite identificar intereses clave y riesgos potenciales dentro del análisis contable.

A su vez, según Rábano (2022) la metodología del modelo de prominencia de Mitchell, Agle y Wood del año 1997, basado en legitimidad, poder y urgencia, es empleada de manera frecuente en investigaciones aplicadas de contabilidad financiera, contribuyendo a priorizar actores con alta influencia y urgencia.

La utilización de la técnica de análisis de actores consistió en las siguientes etapas metodológicas:

1. Identificación de actores relevantes, tanto internos como externos, que tienen influencia o interés en el problema central relacionado con la gestión de beneficios laborales bajo la NIC 19.
2. Clasificación de los involucrados en dos categorías:
 - Actores directos: quienes participan activamente en la aplicación, control o ejecución de la norma.
 - Actores indirectos: quienes, si bien no intervienen directamente, se ven afectados por los resultados financieros y administrativos.
3. Priorización de los cinco actores más relevantes de cada grupo, considerando su nivel de poder, responsabilidad e impacto sobre el cumplimiento normativo y la calidad de los estados financieros.
4. Análisis relacional (versus) entre los involucrados, con el fin de visualizar colaboraciones, tensiones o dependencias, y comprender mejor cómo se articulan sus intereses y roles dentro del entorno organizacional.

Esta herramienta permitió construir una visión integral y estratégica de los actores claves, lo que facilita la toma de decisiones y el diseño de soluciones más efectivas y enfocadas.

Estudios desarrollados en el escenario ecuatoriano, como el de Uzhca (2024), aplican criterios de

poder, influencia y afectación económica para priorizar actores en análisis de tipo contables y relacionados con la NIC 19, confirmando la pertinencia y vigencia de esta aproximación en el ámbito local.

En el contexto del problema identificado, las relaciones entre los involucrados se caracterizan por su interdependencia funcional y estratégica. Los actores directos, como la gerencia financiera, el departamento de talento humano y el área de contabilidad, deben trabajar coordinadamente para recopilar, procesar y reportar información sobre los beneficios laborales conforme a lo exigido por la NIC 19. Esta colaboración requiere flujos de comunicación eficientes y sistemas integrados de información.

Por su parte, el área de tecnología juega un rol transversal al proporcionar soporte técnico y asegurar que los sistemas contables y de nómina respondan a los requerimientos normativos. A su vez, la alta dirección supervisa y toma decisiones basadas en los informes generados, mientras que los auditores internos o externos evalúan el cumplimiento normativo y la razonabilidad de los estados financieros.

En el entorno externo, actores como los empleados, los organismos de control y los proveedores de servicios actuariales influyen en las prácticas contables mediante la exigencia de transparencia, cumplimiento legal y cálculos técnicos precisos. Estas relaciones pueden ser colaborativas, tensas o de fiscalización, dependiendo del grado de cumplimiento y la gestión estratégica adoptada por la firma.

Relaciones clave entre los involucrados:

Gerencia financiera ↔ Área de contabilidad

Esta relación es esencial para definir y aplicar correctamente los criterios contables de la NIC 19. La gerencia requiere informes precisos para la toma de decisiones, y contabilidad depende

de las directrices estratégicas y presupuestarias emitidas por la gerencia.

Contabilidad ↔ Talento humano (RRHH)

Existe una relación operativa clave, ya que RRHH proporciona los datos base (salarios, antigüedad, beneficios) que contabilidad necesita para reconocer los pasivos laborales conforme a la NIC 19. La calidad y oportunidad de esta información afectan directamente la fiabilidad de los estados financieros.

Área de tecnología ↔ Contabilidad y RRHH

Tecnología actúa como facilitador técnico entre los sistemas de nómina, RRHH y contabilidad. Asegura la integración de datos, automatización de cálculos y generación de reportes conforme a los requerimientos de la NIC 19.

Gerencia ↔ Auditores externos o internos

Los auditores validan la correcta aplicación de la norma y comunican observaciones a la gerencia. Esta relación es clave para garantizar transparencia, cumplimiento normativo y credibilidad ante los entes de control.

Empleados ↔ RRHH y Gerencia

Los empleados son beneficiarios directos. RRHH actúa como su representante interno en la administración de beneficios. La confianza y percepción de justicia laboral depende de cómo se comuniquen y apliquen las políticas derivadas de la NIC 19.

Firma de cobranza ↔ Organismos reguladores (Superintendencia)

Existe una relación de fiscalización y cumplimiento normativo. El cumplimiento de la NIC 19 puede ser revisado por estos entes, quienes exigen registros claros, confiables y auditables.

En este sentido, la literatura ecuatoriana sobre NIC 19 resalta la necesidad de considerar vínculos funcionales, como entre Contabilidad y Talento Humano, en los que la transmisión

oportuna de datos es de vital importancia para el reconocimiento de pasivos por beneficios laborales (Morocho, 2024). Asimismo, fuentes científicas apuntan que la gerencia y los auditores internos constituyen actores con alta legitimidad y urgencia, debido a su rol directo en la fiabilidad de los estados financieros.

Matriz de Análisis de Involucrados

La Matriz de Análisis de Involucrados es una herramienta que permite identificar, clasificar y comprender a las personas, grupos u organizaciones que tienen interés, influencia o algún tipo de impacto en el problema central: Aplicación inconsistentemente la NIC 19 al estimar los pasivos laborales en los estados financieros de una firma de cobranza.

Esta matriz ayuda a analizar dos dimensiones clave de cada actor:

- Nivel de interés: grado de preocupación o afectación directa que tiene el actor frente al problema.
- Nivel de influencia o poder: capacidad de decisión o control que el actor puede ejercer sobre la implementación de la NIC 19.

(Araujo y Huaman, NIC 19 beneficios a los empleados y la información financiera en la empresa de Transportes Santos S. R. L., Huancayo, 2020, 2024)

Tabla 4. - Análisis de involucrados

Grupo de Involucrado	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos, mandatos y capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Gerente General	Optimizar la gestión financiera y laboral mediante una correcta aplicación de la NIC 19.	Posibles incrementos en los pasivos laborales reflejados en los estados financieros.	Poder de decisión, autoridad sobre políticas internas.	Alto: Mejorar imagen financiera y cumplimiento normativo.	Resistencia a reconocer obligaciones laborales de largo plazo si afectan la rentabilidad del año.
Departamento de Talento Humano	Mejorar la transparencia y estructura de beneficios laborales conforme a normas internacionales.	Complejidad técnica de la NIC 19; falta de coordinación con contabilidad.	Conocimiento de políticas de RRHH, gestión documental de empleados.	Alto: Facilitar una gestión más ordenada y normada de los beneficios laborales.	Choques con contabilidad por diferencias en interpretación de los beneficios.
Departamento Contable	Aplicar correctamente la NIC 19 y mejorar la presentación de los estados financieros.	Ambigüedad en la medición actuarial de beneficios futuros; falta de herramientas.	Conocimientos técnicos NIIF, acceso a sistemas contables.	Muy alto: Mejorar la calidad de la información financiera y cumplir con estándares internacionales.	Confusión con áreas no contables; presión por no afectar los resultados financieros del ejercicio.
Audidores Internos	Asegurar que la aplicación de la NIC 19 sea técnica, fiscalmente correcta y legalmente sustentada.	Posible falta de colaboración interna o acceso limitado a datos.	Conocimiento técnico NIIF y tributario, independencia profesional.	Alto: Busca que se apliquen correctamente las normas y evitar sanciones o riesgos tributarios.	Choques con gerencia si sus recomendaciones afectan resultados o requieren cambios estructurales.
Inversionistas / Socios	Conservar la rentabilidad de la empresa y evitar contingencias legales o fiscales.	La NIC 19 podría afectar las utilidades reportadas; temor a pasivos ocultos.	Aporte de capital, poder de decisión estratégica, influencia sobre gerencia.	Medio-Alto: Interesados en el cumplimiento normativo, pero más aún en la rentabilidad.	Desacuerdo si el proyecto implica reconocer mayores pasivos laborales que afecten los dividendos esperados.
SRI	Supervisar que la empresa cumpla con la normativa laboral y tributaria vigente.	Desactualización de beneficios laborales reportados; evasión de aportes o tributos.	Poder de fiscalización, normas legales, sanciones.	Medio: Buscan cumplimiento, aunque no intervienen directamente en la gestión interna.	Riesgo de sanciones si la empresa aplica inconsistente de los criterios contables y tributarios

Nota. En la tabla se observar el análisis realizado sobre los involucrados

Análisis de involucrados

1. Gerente General

- Interés sobre el problema central: Quiere optimizar la gestión financiera y laboral cumpliendo la NIC 19.
- Problemas percibidos: Le preocupa que aplicar la norma aumente los pasivos laborales en los estados financieros.
- Recursos, mandatos y capacidades: Tiene el poder de decisión y control sobre las políticas internas de la empresa.
- Interés sobre el proyecto: Alto, porque busca mejorar la imagen financiera y cumplir con las normas.
- Conflictos potenciales: Puede resistirse si la aplicación de la norma afecta la rentabilidad en el corto plazo.

2. Departamento de Talento Humano

- Interés sobre el problema central: Desea estructurar los beneficios laborales de forma transparente y conforme a normas internacionales.
- Problemas percibidos: Considera que la NIC 19 es técnicamente compleja y que hay falta de coordinación con contabilidad.
- Recursos, mandatos y capacidades: Tiene conocimientos de políticas de RRHH y acceso a información de los empleados.
- Interés sobre el proyecto: Alto, porque facilita una gestión laboral más ordenada.
- Conflictos potenciales: Puede haber choques con el área contable debido a diferencias en la interpretación de beneficios.

3. Departamento Contable

- Interés sobre el problema central: Aplicar bien la NIC 19 para mejorar la presentación de los estados financieros.
- Problemas percibidos: Dificultad en medir beneficios futuros y falta de herramientas actuariales.
- Recursos, mandatos y capacidades: Conocen las NIIF y manejan los sistemas contables.

- Interés sobre el proyecto: Muy alto, ya que mejora la calidad de la información financiera y asegura el cumplimiento.
- Conflictos potenciales: Puede haber tensiones con otras áreas (como RRHH) y presión para no mostrar resultados negativos.

4. Auditores Internos

- Interés sobre el problema central: Asegurar una aplicación técnica y legal de la NIC 19.
- Problemas percibidos: Pueden enfrentar barreras internas como falta de acceso a datos o poca colaboración.
- Recursos, mandatos y capacidades: Tienen conocimientos técnicos y tributarios, además de independencia profesional.
- Interés sobre el proyecto: Alto, ya que buscan evitar errores contables o sanciones legales.
- Conflictos potenciales: Podrían entrar en conflicto con la gerencia si sus recomendaciones afectan resultados.

5. Inversionistas / Socios

- Interés sobre el problema central: Mantener la rentabilidad y evitar riesgos legales o fiscales.
- Problemas percibidos: Temen que la NIC 19 reduzca las utilidades o revele pasivos ocultos.
- Recursos, mandatos y capacidades: Aportan capital y tienen influencia sobre la dirección estratégica.
- Interés sobre el proyecto: Medio-Alto. Les importa el cumplimiento normativo, pero priorizan la rentabilidad.
- Conflictos potenciales: Pueden oponerse si la norma obliga a reconocer pasivos que reduzcan los dividendos.

6. SRI (Servicio de Rentas Internas)

- Interés sobre el problema central: Asegurar que la empresa cumpla con las leyes laborales y tributarias.
- Problemas percibidos: Detectan riesgos de subdeclaración de beneficios o evasión tributaria.
- Recursos, mandatos y capacidades: Tienen poder legal para fiscalizar y sancionar.

- Interés sobre el proyecto: Medio. Aunque no participan en la gestión, exigen cumplimiento normativo.
- Conflictos potenciales: Si la empresa aplica incorrectamente la NIC 19, puede haber sanciones o auditorías.

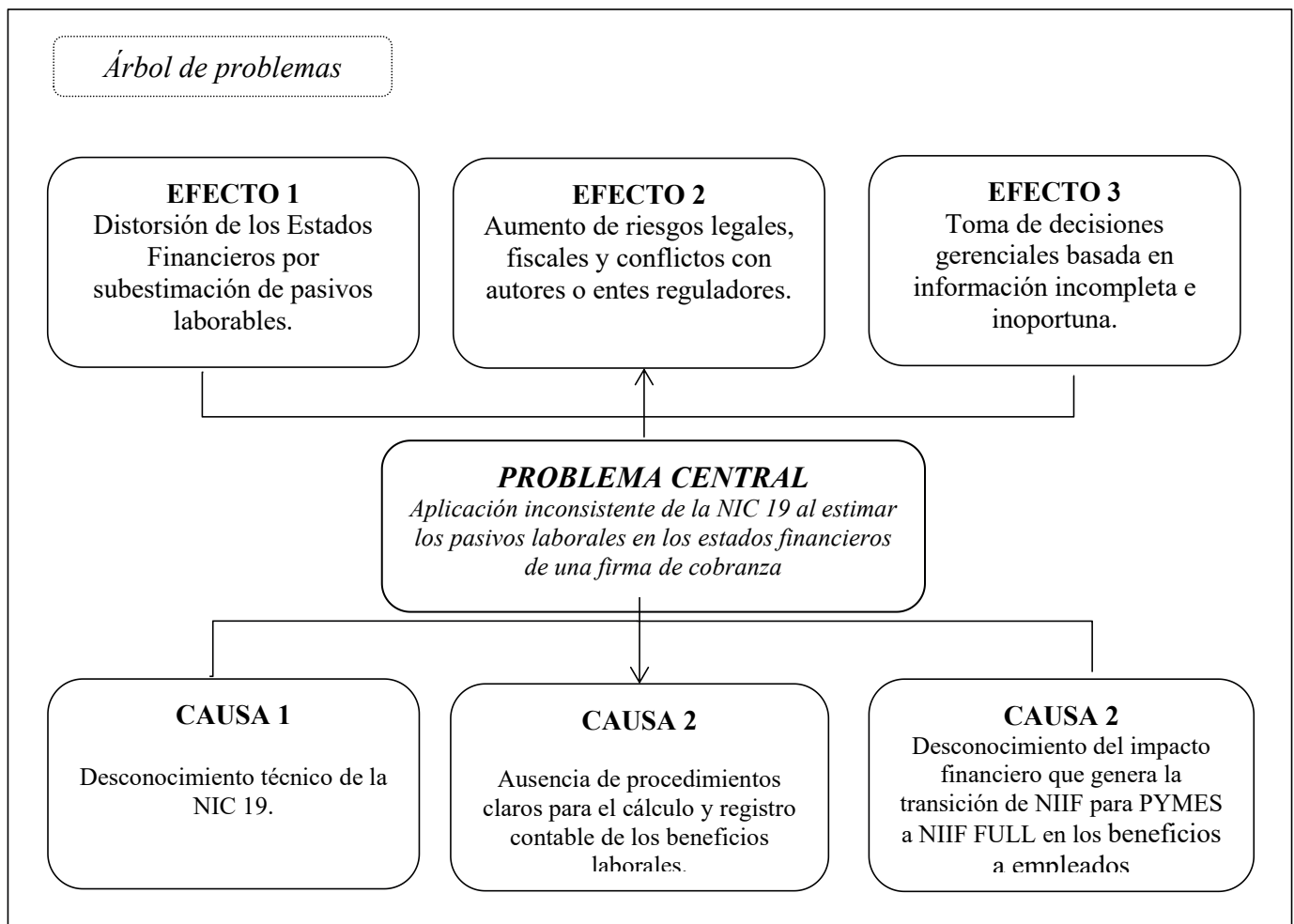
CAPITULO 3

Problemas y Objetivos

Árbol de Problemas

Para entender mejor por qué es tan importante aplicar correctamente la NIC 19 en una empresa, se ha desarrollado un árbol de problemas. Esta herramienta ayudará a ver con claridad qué está generando el problema, qué lo está causando y cuáles son sus consecuencias. En este caso, el centro del análisis es un tema que muchas veces se descuida: la forma en que se gestionan y registran los beneficios laborales de los trabajadores.

Figura 2. *Árbol de Problemas*



Nota: En la ilustración se observa el problema central, sus causas y efectos

Análisis del Árbol de Problemas

Problema central:

El problema principal identificado es la aplicación inconsistente de la NIC 19, que es la norma contable encargada de regular cómo deben tratarse contablemente los beneficios a empleados. Cuando esta norma no se aplica bien, se corre el riesgo de no reflejar correctamente los pasivos laborales en los estados financieros.

Esto puede parecer algo técnico, pero tiene consecuencias reales: puede afectar la imagen de la empresa, provocar conflictos legales o incluso llevar a tomar decisiones mal informadas.

Causas del problema:

Al analizar más a fondo, encontramos tres causas clave que alimentan este problema:

Desconocimiento técnico de la NIC 19. Muchas veces, el personal contable no está completamente familiarizado con los aspectos más técnicos de esta norma. Esto puede deberse a falta de aplicación o a que nunca se ha trabajado con este tipo de cálculos.

Falta de procedimientos claros para calcular y registrar los beneficios laborales. Si no existen guías internas ni procesos definidos, cada persona puede actuar de manera distinta, lo que genera errores o inconsistencias en los registros contables.

Desconocimiento del impacto de cambiar de NIIF PYMES a NIIF FULL. Algunas empresas que crecen y cambian de marco contable no dimensionan correctamente el impacto que esto tiene en sus pasivos laborales. Esto lleva a subestimar las obligaciones que deben reconocerse.

Efectos del problema:

Si no se corrige el problema, se generan tres efectos preocupantes:

Distorsión de los estados financieros. Esto significa que las cifras que se presentan no son

del todo confiables, lo cual puede afectar la credibilidad de la empresa frente a inversionistas, bancos o entes de control.

Riesgos legales, fiscales y conflictos con organismos reguladores. Una mala gestión contable puede llevar a sanciones, multas o incluso a demandas laborales por parte de los trabajadores.

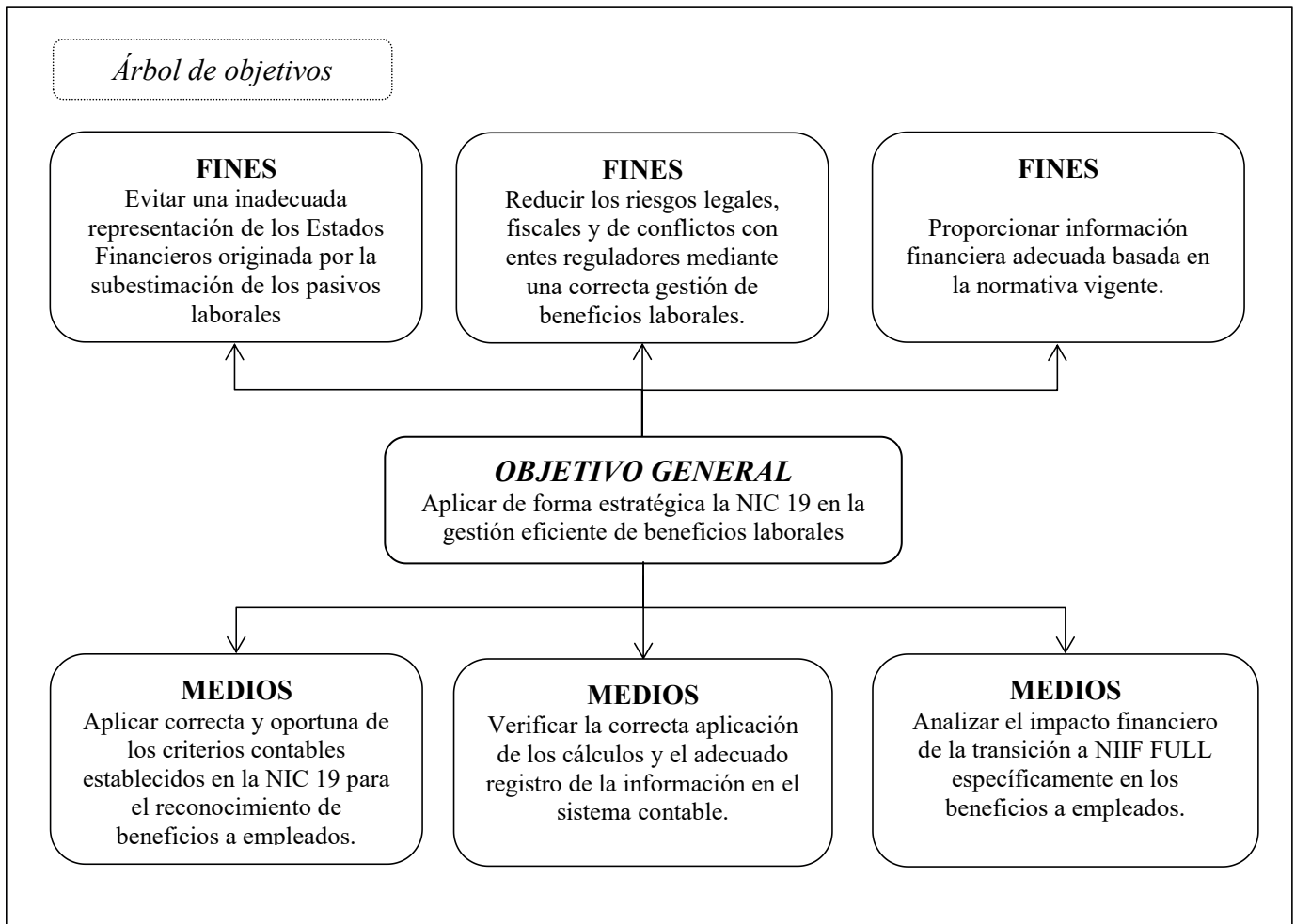
Toma de decisiones equivocadas por parte de la gerencia. Si la información contable no refleja la realidad, las decisiones que tome la alta dirección estarán basadas en datos incompletos o erróneos, lo que puede afectar seriamente a la empresa.

Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos es una herramienta utilizada para visualizar la solución ideal a un problema determinado. Representa la inversión lógica del árbol de problemas: mientras este último se centra en identificar lo que está mal y sus causas, el árbol de objetivos se enfoca en definir lo que se desea alcanzar y los medios para lograrlo.

En lugar de abordar causas y efectos negativos, el árbol de objetivos plantea medios y fines. Los medios corresponden a las acciones o condiciones necesarias para resolver el problema, mientras que los fines representan los resultados positivos esperados al implementar dichas acciones.

Su estructura ubica los objetivos generales en la parte superior del esquema, y los objetivos específicos —que detallan los pasos necesarios para alcanzar los primeros— en los niveles inferiores. Esta organización permite visualizar cómo cada objetivo contribuye al logro del conjunto, así como identificar indicadores de éxito y los recursos requeridos para cumplir cada meta.

Figura 3. - Árbol de Objetivos

Nota. La ilustración expone el contenido del árbol de objetivos

Análisis del Árbol de objetivos:

Este árbol de objetivos no es simplemente un esquema técnico, sino una representación clara del compromiso de una organización con el bienestar de sus colaboradores y la transparencia en su información financiera.

En el centro del árbol se encuentra el objetivo general, que refleja una intención clara: aplicar estratégicamente la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) para lograr una gestión eficiente de los beneficios laborales. Este propósito no es menor, ya que busca integrar de forma armónica las normas contables con la realidad de los empleados, dándole un valor justo y

preciso a los compromisos laborales de la empresa.

En la parte inferior del árbol, los medios representan el “cómo” se va a lograr ese objetivo. Aquí encontramos acciones concretas, como aplicar correctamente los criterios contables, verificar cálculos y registros, y analizar el impacto financiero de una transición a normas internacionales (NIIF FULL). Estos medios reflejan un trabajo meticuloso, técnico y comprometido con hacer las cosas bien desde el principio. Es como cuidar las raíces del árbol para que dé frutos saludables y sostenibles.

En la parte superior, los fines son el “para qué”. Este fin se conecta con el propósito más profundo de aplicar correctamente la NIC 19:

Evitar una inadecuada representación de los Estados Financieros, esto significa que los resultados de la empresa deben ser fieles, confiables y honestos, algo vital para socios, inversionistas y empleados.

Reducir riesgos legales y fiscales, porque una empresa bien gestionada no solo evita sanciones, sino que gana la confianza de sus partes interesadas.

Proporcionar información adecuada, porque con información financiera clara y completa, la gerencia puede liderar con mayor seguridad y previsión.

Este árbol, en el fondo, pone en evidencia que detrás de cada cifra contable hay personas: empleados que esperan que sus derechos se reconozcan correctamente, directivos que necesitan información confiable para tomar decisiones, y entidades reguladoras que requieren transparencia. Por eso, aplicar la NIC 19 de forma estratégica no es solo una obligación técnica, sino un acto de responsabilidad ética y organizacional.

CAPITULO 4

Matriz de análisis de alternativas

La Matriz de Análisis de Alternativas es una herramienta útil para la toma de decisiones, empleada en la evaluación y comparación de diversas opciones frente a un problema o proyecto específico. A través de esta matriz, es posible analizar múltiples alternativas con base en criterios previamente establecidos, lo que facilita la identificación de la opción más conveniente, eficiente o viable según los objetivos planteados.

Tabla 5. - Matriz de análisis de alternativas

Objetivo / Alternativa	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
1. Evitar una inadecuada representación de los Estados Financieros originada por la subestimación de los pasivos laborales	5	4	4	5	4	22	Alta
2. Reducir los riesgos legales, fiscales y de conflictos con entes reguladores mediante una correcta gestión de beneficios laborales	5	4	4	4	4	21	Alta
3. Mejorar la toma de decisiones gerenciales mediante la provisión de información financiera completa	5	5	4	5	4	23	Alta
4. Aplicar correcta y oportuna los criterios contables establecidos en la NIC 19 para el reconocimiento de beneficios a empleados	5	5	4	5	4	23	Alta
5. Verificar la correcta aplicación de los cálculos y el adecuado registro de la información en el sistema contable	4	5	4	4	3	20	Alta
6. Analizar el impacto financiero de la transición a NIIF FULL específicamente en los beneficios a empleados	5	4	3	3	3	18	Media

Nota: Análisis de impacto de la matriz de alternativas.

Análisis de alternativas

La matriz permite evaluar las distintas alternativas de solución en función de su impacto y factibilidades técnica, financiera, social y política. Se aplicó una escala de 1 a 5 puntos por criterio, sumando un total máximo posible de 25. Según el total alcanzado, cada objetivo fue clasificado como de Alta, Media o Baja categoría.

Objetivos con Categoría Alta (20 a 23 puntos)

Estos objetivos tienen alto impacto sobre el cumplimiento del propósito y una factibilidad sólida en aspectos técnicos, financieros, sociales y políticos. Representan acciones clave que deben priorizarse en la implementación inmediata de la estrategia basada en la NIC 19.

1. Evitar una inadecuada representación de los Estados Financieros originada por la subestimación de los pasivos laborales

Total: 22 puntos | Alta prioridad

Este objetivo es mucho más que una obligación contable. Se trata de dar visibilidad a lo que la empresa realmente le debe a sus trabajadores, no solo en cifras, sino en responsabilidad. Subestimar pasivos laborales es como invisibilizar el esfuerzo humano que sostiene a la organización. Atender este objetivo es un acto de honestidad y respeto.

2. Reducir los riesgos legales, fiscales y de conflictos con entes reguladores mediante una correcta gestión de beneficios laborales

Total: 21 puntos | Alta prioridad

Aquí no se trata solo de evitar sanciones. Se trata de cuidar la reputación, construir confianza institucional y evitar tensiones innecesarias. Cuando una empresa cumple correctamente,

transmite integridad hacia fuera y hacia dentro. Es una forma de proteger el futuro y el bienestar de todos los que dependen de ella.

3. Mejorar la toma de decisiones gerenciales mediante la provisión de información financiera completa

Total: 23 puntos | Alta prioridad

Este objetivo toca un punto clave: las decisiones gerenciales afectan personas. Cuando los datos son incompletos o inexactos, las decisiones pueden ser erradas, injustas o incluso perjudiciales. Ofrecer información clara y completa es ofrecer a los líderes las herramientas para actuar con mayor empatía, precisión y justicia.

4. Aplicar correcta y oportunamente los criterios contables establecidos en la NIC 19 para el reconocimiento de beneficios a empleados

Total: 23 puntos | Alta prioridad

Este objetivo es profundamente humano. Significa reconocer a tiempo lo que cada trabajador ha ganado, ha construido y se merece. Es darles a las cifras contables una dimensión ética y social. Aplicar bien la NIC 19 es traducir derechos en números claros y oportunos.

5. Verificar la correcta aplicación de los cálculos y el adecuado registro de la información en el sistema contable

Total: 20 puntos | Alta prioridad

En este caso, los detalles hacen la diferencia. Un error en un cálculo puede significar un perjuicio para una familia. Un registro mal hecho puede desencadenar reclamos, tensiones o pérdidas. Este objetivo perpetua que la precisión técnica también es un acto de cuidado humano.

Objetivo con Categoría Media (16 a 19 puntos)

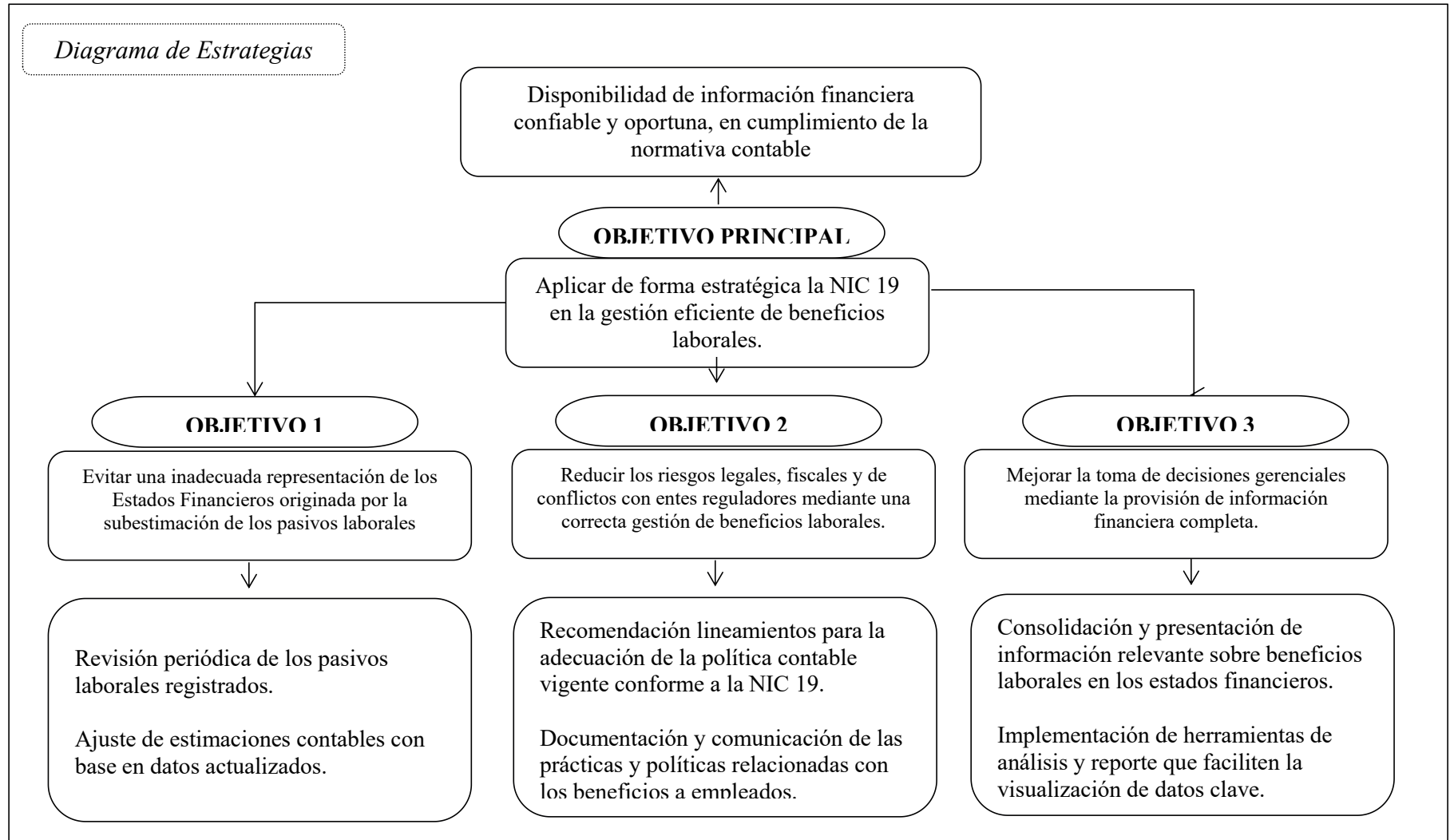
6. Analizar el impacto financiero de la transición a NIIF FULL específicamente en los beneficios a empleados

Total: 18 puntos | Media prioridad

Este objetivo representa un paso hacia el futuro. No es urgente, pero sí necesario. Implica una transformación profunda en la forma en que se presentan y gestionan los beneficios. Puede generar temor o resistencia, porque suele implicar cambios culturales, técnicos y financieros. Sin embargo, es una oportunidad para modernizarse, alinearse con estándares globales y seguir avanzando en justicia laboral.

Diagrama de Estrategias

Un Diagrama de Estrategias es una herramienta visual que se utiliza para representar de manera clara y estructurada las estrategias que una organización, proyecto o individuo planea implementar para alcanzar sus objetivos. Este diagrama facilita la comprensión, comunicación y planificación de las diferentes acciones estratégicas, mostrando cómo se interrelacionan y contribuyen al logro de los objetivos

Figura 4. - Diagrama de Estrategias

Nota: Objetivos principales y secundarios

Análisis del Diagrama de Estrategias:

Finalidad

La finalidad del proyecto es lograr la disponibilidad de información financiera confiable y oportuna, en cumplimiento con la normativa contable vigente, especialmente la NIC 19. Esto permitirá reducir riesgos legales y fiscales, además de mejorar la calidad de las decisiones gerenciales dentro de una empresa de servicios de cobranza.

Objetivo Principal

Aplicar la NIC 19 no es solo cumplir con una norma contable. Es reconocer que los beneficios laborales no son solo números: son derechos, historias, tiempo invertido, esfuerzo diario y expectativas de las personas que hacen posible que una empresa funcione.

Una aplicación estratégica implica mirar más allá del Excel y entender que cada cifra representa a alguien: una madre que espera su liquidación justa, un padre que quiere asegurar su jubilación, un joven que empieza su vida laboral con ilusión y compromiso.

Objetivos Específicos y Estrategias

Objetivo 1: Evitar una inadecuada representación de los Estados Financieros originada por la subestimación de los pasivos laborales

Cuando se subestiman los pasivos laborales, no solo se distorsiona la contabilidad, sino que también se invisibiliza el aporte de los trabajadores. Este objetivo promueve la actuación con transparencia y respeto hacia quienes han dedicado su tiempo y esfuerzo a la empresa.

Estrategias:

Revisión periódica de los pasivos laborales registrados: Permite detectar discrepancias entre las obligaciones reales de la empresa y su reconocimiento contable, asegurando la actualización constante de las provisiones.

Ajuste de estimaciones contables con base en datos actualizados: Contribuye a la precisión en los cálculos mediante el uso de supuestos actuales, como tasas de rotación, vida laboral esperada, inflación y otros factores que afectan el valor de las obligaciones.

Objetivo 2: Reducir los riesgos legales, fiscales y de conflictos con entes reguladores mediante una correcta gestión de beneficios laborales.

Este objetivo habla de cuidar la paz y la confianza. No se trata solo de evitar problemas legales, sino de construir una cultura de cumplimiento, en la que la empresa puede mirar de frente a su gente, a las autoridades y al país, con la conciencia tranquila.

Estrategias:

Recomendación lineamientos para la adecuación de la política contable vigente conforme a la NIC 19: Garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales nacionales e internacionales, reduciendo contingencias fiscales y laborales.

Documentación y comunicación de políticas internas sobre beneficios: Formaliza los criterios de reconocimiento, valorización y asignación de beneficios, lo que refuerza la trazabilidad y facilita auditorías internas y externas.

Objetivo 3: Mejorar la toma de decisiones gerenciales mediante la provisión de información financiera completa.

La gerencia toma decisiones que afectan a muchas personas. Para hacerlo bien, necesita ver el panorama completo, sin vacíos ni suposiciones. Darles información precisa es darles herramientas para ser más justos, más acertados

Estrategias:

Consolidación de información sobre beneficios laborales en los estados financieros: Integra datos cuantitativos y cualitativos que permiten evaluar el impacto financiero de estos beneficios en los resultados y la posición financiera de la entidad.

Implementación de herramientas analíticas y de visualización de datos: Mejora la comprensión y uso de la información por parte de los niveles directivos, facilitando la proyección de costos y la planificación estratégica.

CAPITULO 5

Propuesta

Antecedentes

La empresa, fundada en Quito en el año 2016, se dedica a la gestión de cobranza para entidades financieras y telemarketing. Además, ofrece servicios relacionados con esta actividad, consolidándose como un actor clave en un mercado dinámico y competitivo.

Al cierre fiscal del año 2024, los socios de la compañía solicitaron la adopción a NIIF Full para el tratamiento contable de los beneficios a los empleados. En vista de la cantidad de empleados que se maneja en la compañía se desea aplicar para el año 2025 errores financieros importantes, exposición a sanciones legales y una afectación directa en la imagen y sostenibilidad de las empresas.

El análisis de fuerzas T aplicado al caso permitió identificar con claridad tres escenarios: la situación empeorada, donde los errores financieros continuos, sanciones crecientes y un deterioro en la imagen de la empresa; la situación actual, caracterizada por una aplicación inconsistente de la norma, que conlleva a una estimación deficiente de los pasivos laborales y a un aumento de los riesgos legales y fiscales; y la situación mejorada, proyectada a partir de una aplicación estratégica y eficiente de la NIC 19, con la finalidad de lograr una representación transparente y adecuada de las obligaciones laborales en los estados financieros.

Entre las fuerzas impulsoras que respaldan este cambio positivo, se encuentran: la alineación estricta con los requisitos legales, la optimización de la transparencia financiera, el cumplimiento proactivo de auditorías externas y la implementación técnica de la NIC 19. Estas fuerzas no solo potencian la mejora del entorno contable, sino que fortalecen la confianza ante entes reguladores y

partes interesadas.

Sin embargo, también se identificaron importantes fuerzas bloqueadoras como el desconocimiento de la normativa, la resistencia gerencial a los cambios estructurales, la presencia de sistemas contables incompletos o desactualizados, y la falta de presupuesto destinado a capacitación. Estos elementos representan obstáculos reales para avanzar hacia la aplicación efectiva de la normativa.

En este contexto, el presente estudio parte de la necesidad de superar estos bloqueos mediante la implementación de acciones estratégicas que fortalezcan el cumplimiento normativo, mejoren la estructura contable y promuevan una cultura organizacional orientada a la transparencia. El propósito final es evitar la presentación inexacta de los estados financieros producto de una subestimación de los pasivos laborales, y así contribuir al crecimiento sostenible de las empresas del sector.

Justificación del Proyecto

El desarrollo de este entregable dentro de la empresa responde a la necesidad de aplicar de forma estratégica y eficiente la NIC 19, con el objetivo de mejorar la gestión de los beneficios laborales y reflejar adecuadamente los pasivos laborales en los estados financieros. Esta herramienta permitirá identificar las debilidades actuales en los procesos contables y establecer acciones correctivas frente a los riesgos legales, fiscales y financieros derivados de una aplicación parcial de la norma. Además, busca fortalecer la transparencia, la alineación con los requisitos legales y el cumplimiento de auditorías, reduciendo así las sanciones y mejorando la imagen institucional de la empresa frente a sus grupos de interés.

Objetivo General

Aplicación inconsistente de la NIC 19 al estimar los pasivos laborales en los estados financieros de una firma de cobranza.

Objetivos Específicos

Evitar una inadecuada representación de los Estados Financieros, provocada por la subestimación de los pasivos laborales, a fin de asegurar una contabilidad fiel y transparente en el reconocimiento de beneficios a empleados.

Reducir los riesgos legales, fiscales y regulatorios, mediante una correcta gestión de los beneficios laborales, alineada con lo establecido por la NIC 19 y la normativa nacional vigente.

Proporcionar a gerencia, información financiera completa, confiable y oportuna sobre los pasivos laborales, que permita una mejor planificación y gestión organizacional.

Orientación para el estudio (Marco Teórico)

La NIC 19 es una norma contable internacional que establece directrices sobre la correcta contabilización y revelación de los beneficios a los empleados su correcta aplicación es importante para la información financiera, así como también es esencial en que las compañías reconozcan y valoren de forma adecuada las obligaciones laborales que se generan por los servicios prestados por sus colaboradores, garantizando fiabilidad en los estados financieros, así mismo establece pautas para al reconocimiento medición y presentación de beneficios a los empleados, fortaleciendo la transparencia y la confianza de los administradores involucrados (Araujo, 2024).

El reconocimiento de los beneficios laborales refleja la compensación que le corresponde a

las personas que contribuyen activamente al desarrollo de la empresa, garantizando un trato justo al talento humano, al mismo tiempo que se promueve una gestión empresarial sólida y responsable (Morocho, 2024).

Los beneficios a empleados son importantes en cualquier empresa, permite a los empleados tener una satisfacción laboral, reduciendo la rotación del personal evitando gastos innecesarios dentro de la compañía

Los beneficios sociales demuestran que la compañía tiene un compromiso con sus colaboradores permitiendo construir una organización social sólida y positiva.

La NIC 19 organiza los beneficios a los trabajadores en grupos principales como:

Beneficios a corto plazo; este grupo incluye valores como sueldos, Décimo Tercero, Décimo Cuarto, Fondos de Reserva, Vacaciones y aportes patronales, pagados dentro de los 12 meses posteriores al periodo en el que se generaron. Aunque se liquidan rápidamente, son compromisos constantes que inciden en la liquidez de la compañía.

Beneficios post empleo; son prestaciones en la que se destacan planes de pensiones, Jubilaciones Patronales, seguros de vida, cuyos beneficios son pagados después de la finalización del empleo. Para su cálculo se requieren cálculos de estimaciones actuariales que permitan anticipar y reconocer de manera adecuada estos compromisos.

La jubilación patronal se determina en el código de trabajo de 1938 en el que establece dos formas:

- a. Pensión ordinaria por haber contribuido a seguro social a través de del IESS
- b. Jubilación patronal que se basa por años de servicio con un mismo empleador (Morocho, 2024)

(Team System , 2023) Menciona que los cálculos actuariales se utilizan para pronosticar o similares hechos económicos específicos, el cual están relacionados con la probabilidad. Es una valoración de series de pago que tienen en cuenta el valor del dinero en períodos de tiempo diferentes.

Las pensiones de jubilación pueden ser estatales o privadas su cálculo son realizados por un profesional llamado actuario, este derecho se genera cuando el empleado ha cumplido sus años de servicio dicho valor será cancelado de forma mensual hasta el día de su muerte.

Beneficios a largo plazo; Son aquellas indemnizaciones por antigüedad, Beneficios por terminación, Pago por despido o indemnizaciones por cese. La norma menciona que se reconozca como un pasivo cuando el empleado ha brindado un servicio y adquiere el derecho de recibir beneficios en el futuro, o un gasto cuando son costos relacionados con los beneficios a empleado ya sea por tiempo de trabajo o por la acumulación de derechos

En un estudio reciente se evidencio que las empresas que adoptan la NIC 19 reportan menores fluctuaciones en la confianza de los socios. (Rodríguez, 2025)

La implementación de esta norma requiere un conocimiento muy amplio en la normativa y principios contables, Sin embargo, la transición exige un mayor nivel de detalle. Este cambio supone retos que la compañía deber realizar como: capacitación del personal al departamento contable, así como también en el departamento de recursos Humanos, además de implementación de tecnología, cabe mencionar que aplicar esta normativa es una ventaja competitiva ya que su situación financiera puede ser confiable. Esta normativa permite la protección de los derechos laborales al reconocer las provisiones de una manera correcta.

(Rodríguez, 2025) manifiesta que la aplicación de la NIC 19 en la presentación de los estados financieros han requerido ajustes en la presentación y reconocimiento de los beneficios

laborales en el cual una empresa llamada SOTEHSA ha implementado un sistema estructurado de beneficios a corto plazo asegurando informes contables correctos, de igual forma en los beneficios post-empleo ha establecido un plan de pensiones definido en el que aporta un 10% del salario mensual de cada empleado a un fondo de pensiones, al contabilizar estas provisiones permite a la empresa evitar subestimaciones o sobrestimaciones en sus reportes financieros.

La aplicación de esta normativa en Ecuador es obligatoria mediante la resolución n.º 08.G.DSC.010 de las superintendencias de compañías emitida el 21 de agosto del 2006, sin embargo, existen falencias al momento de aplicarle por lo que se establece un último periodo de transición que fue en el 2012 bajo este contexto las empresas ecuatorianas contabilizan la jubilación patronal y desahucio según la NIC 19 sección 28 NIIF para pymes como beneficios post-empleo.

El 11 de octubre del 2011 se aplicó NIIF Pymes son aquellas en el cual las empresas reflejan en sus estados financieros del ejercicio anterior activos totales menores a 4000000\$ dólares americanos, ventas brutas anuales de hasta 5000000\$ dólares americanos y menos de 200 trabajadores sin embargo según la resolución n.º SCVS-INC-DNCDN-2019-0009 del 13 septiembre de 2019 la SCVS establece nuevos cambios el cual menciona que las sociedades que nos estén registradas en el Catastro del Mercado Público de Valores pueden adoptar NIIF Pymes si así lo desean el cual permite a todos los países tener un mismo idioma en la presentación de los estados financieros.

Estos beneficios que se otorga a los empleados pueden ser considerado como un gasto o un pasivo. La NIC 19 y la sección 28 de las NIIF PYMES clasifican las prestaciones a los empleados en prestaciones a corto plazo, prestaciones posteriores a la separación del servicio, otras prestaciones a largo plazo y prestaciones por despido.

Las NIIF son un conjunto de normas contables que establece parámetros importantes en la presentación de los Estados Financieros, las empresas que aplican esta normativa tienen mayor

facilidad de ingresar al capital extranjero ya que esta normativa esta utilizada por más de 140 países por lo cual se convierte en una normativa contable más importante a nivel Internacional.

Esta normativa permite la comparabilidad de información financiera entre varios países lo que les facilitan tener información a los inversores, mejora la transparencia de los mismos. (Aida, 2017)

NIIF FULL y las NIIF PYMES fueron emitidas por el Consejo de normas internacionales de contabilidad (IASB) el principal objetivo de esta entidad fue emitir un conjunto de normas de información financiera.

Las PYMES son aquellas empresas que no tienen obligación publica de rendir cuentas es decir que no tienen deudas en un mercado publico

Al adoptar la NIIF FULL, es posible utilizar ciertos valores contables previamente registrados bajo el marco anterior, como las NIIF completas, como base de costo atribuido. Esto significa que una empresa puede tomar el valor revaluado de sus activos fijos como su costo original al momento de la adopción, sin necesidad de seguir realizando revaluaciones en el futuro, siempre que opte por aplicar el modelo de costo histórico como su política contable desde la fecha de transición. (Rodríguez E., 2024)

En las compañías donde la rotación de personal suele ser elevada, los beneficios laborales representan un componente determinante en la estructura de costos. Una contabilización incorrecta puede llevar a la subestimación de gastos, afectando la fijación de precios y la rentabilidad. Además, el incumplimiento de la norma puede acarrear conflictos legales, sanciones regulatorias y pérdida de credibilidad en el mercado.

Por el contrario, una gestión acertada de la NIC 19 permite planificar los recursos

financieros, fortalecer la retención del talento humano y proyectar estabilidad institucional. Asimismo, incrementa la confianza de empleados, inversionistas y autoridades de control (Pita, 2022).

Resultados en el caso de estudio

El análisis efectuado refleja que en 2023 la empresa contaba con un promedio de 34 empleados, en el 2024 ascendió a más de 100 trabajadores. Este crecimiento aumento de manera considerable los costos de nómina, lo que se evidenció en el alza de salarios, aportes patronales, décimos y provisiones. Asimismo, se identificaron diferencias entre los registros contables y los reportes al IESS, evidenciando la necesidad de controles más estrictos en el cálculo de beneficios. La correcta implementación de la NIC 19 ayudará a la empresa a reducir estas inconsistencias mediante registros más exactos y el uso de estimaciones actuariales, evitando errores que puedan distorsionar los estados financieros y reduciendo el riesgo de contingencias legales y fiscales.

Más allá de los aspectos técnicos, la NIC 19 constituye un instrumento de justicia laboral y responsabilidad social. Reconocer de manera oportuna los beneficios significa respetar derechos adquiridos y valorar la contribución de los trabajadores. Desde la óptica ética, refuerza la confianza organizacional; desde lo legal, asegura el cumplimiento de la normativa; y desde lo social, fomenta la estabilidad entre la empresa y sus empleados (Maldonado, 2022).

En consecuencia, la aplicación de la norma no solo asegura el cumplimiento regulatorio, sino que también fortalece la reputación empresarial y la sostenibilidad de la gestión administrativa.

Síntesis del marco teórico

La NIC 19 constituye un elemento esencial en la gestión eficiente de los beneficios laborales. Su aplicación rigurosa, junto con el empleo de cálculos actuariales, garantiza la presentación fiel de

los estados financieros y minimiza los riesgos legales. En el caso de la empresa analizada, el paso a NIIF Full en 2025 representa un reto técnico y financiero, pero también una oportunidad para incrementar la transparencia y competitividad.

Relación de Contenidos

0. Diagnóstico inicial

- 0.1. Levantamiento de información sobre pasivos laborales existentes.
- 0.2. Revisión de políticas contables aplicadas para beneficios a empleados.
- 0.3. Evaluación del nivel de cumplimiento de la NIC 19 y el marco NIIF vigente.

1. Representación financiera fiel mediante valoración adecuada de pasivos laborales.

- 1.1. Documentación y difusión de políticas sobre beneficios a empleados.

2. Análisis de riesgos legales, fiscales y regulatorios mediante gestión adecuada de beneficios laborales.

- 2.1. Recomendación lineamientos para la adecuación de la política contable vigente conforme a la NIC 19.
- 2.2. Ajuste de estimaciones contables con datos actualizados y tendencias económicas.

3. Recomendaciones para la Gerencia basadas en información financiera completa y precisa.

- 3.1. Incorporación de indicadores financieros clave en el proceso de toma de decisiones estratégicas.
- 3.2. Visualización clara de datos clave mediante herramientas de análisis y reporte.

4. Análisis comparativo antes y después de la aplicación de la NIC 19 en una empresa de

cobranzas

- 4.1. Recopilación y depuración de información financiera de ejercicios anteriores y del periodo actual.
- 4.2. Contraste de los registros contables con los criterios y datos emitidos por las entidades reguladoras.
- 4.3. Informe estratégico de aplicación correcta de la NIC 19

Metodología Utilizada

Para el análisis del presente entregable sobre la aplicación de la NIC 19 se aplicará metodologías basadas en técnicas cualitativa y cuantitativas. Estas técnicas permiten cuantificar de manera numérica y descriptiva.

El método utilizado es el deductivo ya que parte de lo general a lo particular en el que se basa en leyes, reglas, principios generales establecidos en las Normas Internacionales de Información Financiera.

(Narváz, 2024) Señala que el método deductivo es una de las metodologías más usadas en las investigaciones en el que permite comprobar hipótesis.

Para obtener información relevante, se emplearon diferentes instrumentos de recopilación de datos:

Cuestionario. El cuestionario será aplicado con el personal contable y el departamento de Recursos Humanos para la aplicación correcta de la NIC 19.

(Ortega, s.f.) Menciona que una entrevista semiestructurada permite explorar con mayor profundidad a las respuestas de los entrevistados.

Revisión documental. Se realizará un análisis y revisión de normativas contables vigentes,

estados financieros auditados, políticas internas de recursos humanos y manuales contables de la empresa.

Según (Alfonso, 1995) la revisión documental es un proceso científico, sistemático que permite recolectar, organizar analizar información de un determinado tema.

Observación directa. Permite observar de una manera detallada los procesos de registros contables en la NIC 19. La observación directa es una técnica utilizada para recopilar información de manera sistemática sobre una situación determinada (Ortega, Question Pro, 2024)

Práctica

Análisis de empleados y rotación de periodo 2023,2024,2025

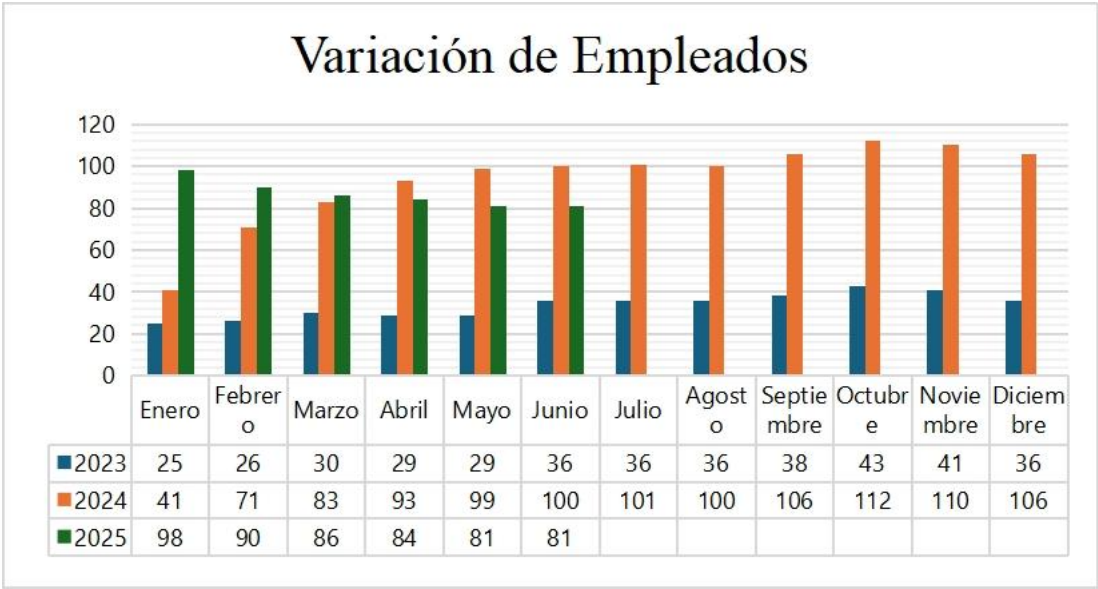
En el año 2023, la empresa contó con una nómina reducida y estable, con un promedio mensual de empleados que varió entre 25 y 43, situándose alrededor de 34 trabajadores.

Durante 2024, se observó un crecimiento importante en la cantidad de personal, con cifras que oscilaron entre 41 y 112 empleados. Este aumento constante refleja una expansión significativa en el volumen de activos y ventas, lo que permitió a la empresa iniciar en el 2025 la transición hacia la normativa para PYMES y la implementación progresiva de la NIC 19.

Para el primer semestre de 2025, se evaluará únicamente el primer semestre, se evidenció una ligera disminución en la cantidad de empleados, con un rango entre 81 y 98 colaboradores. Esta reducción está relacionada con medidas orientadas a optimizar la eficiencia operativa.

Las variaciones en la plantilla tienen un impacto directo en los estados financieros, principalmente en el incremento de los costos laborales, como salarios, beneficios sociales y aportes patronales. Por ello, resulta indispensable aplicar correctamente la NIC 19 para reconocer y medir adecuadamente las obligaciones laborales de la empresa.

Tabla 6. - Variación de Empleados



Nota: Análisis de rotación personal años 2023, 2024, 2025.

Análisis Variación de Empleados

El análisis de la rotación y crecimiento del personal durante los años 2023, 2024 y el primer semestre de 2025 refleja la dinámica y evolución de la empresa en su proceso de expansión y consolidación. El crecimiento acelerado en 2024 representa un desafío en la gestión de recursos humanos y financieros, ya que implica mayores costos y la necesidad de cumplir con las normativas contables y laborales, como la NIC 19.

El crecimiento del personal influye directamente en el aumento de los gastos laborales, como sueldos, aportes patronales y beneficios sociales. Además, al contar con una estructura más amplia, se vuelve prioritario aplicar de forma adecuada la NIC 19, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de obligaciones laborales que se generan con el paso del tiempo, como vacaciones, jubilación patronal y desahucio.

Así como también un registro y control adecuado de sus obligaciones laborales para asegurar la transparencia y confiabilidad de sus estados financieros.

Evaluación 2023

Tabla 7. - Cuadro Evaluación 2023

Cuentas Contables	Estados Financieros 2023	IESS 2023	Diferencias	Porcentaje
Sueldos y Salarios	286,792.31	282,890.37	3,901.94	1.36%
Aportes Patronales al IESS	33,993.30	31,542.96	2,450.34	7.21%
Aporte Personal	26,539.51	26,732.45	-192.94	-0.73%
Fondos de Reserva	15,370.95	15,387.99	-17.04	-0.11%
Décimo Tercer Sueldo	23,218.07	22,898.06	320.01	1.38%
Décimo Cuarto Sueldo	13,737.50	11,388.25	2,349.25	17.10%

Nota: Diferencias encontradas entre Estados Financieros & Información de Iess 2023.

Análisis Cuadro Evaluación 2023

- **Sueldos y Salarios (+1.36%)**

Diferencia relativamente pequeña, se debe a diferencias de reconocimiento contable, Ajustes de fin de periodo y provisiones no registradas en IESS, Posibles pagos extras o bonos no reportados igual

- **Aportes Patronales al IESS (+7.21%)**

Diferencia es mayor, se debe a errores en los, descuentos y retenciones no contabilizadas

- **Aporte Personal (-0.73%)**

La diferencia es pequeña generado por posibles ajustes en descuentos personales.

- **Fondos de Reserva (-0.11%)**

La diferencia es mínima, generada por redondeos.

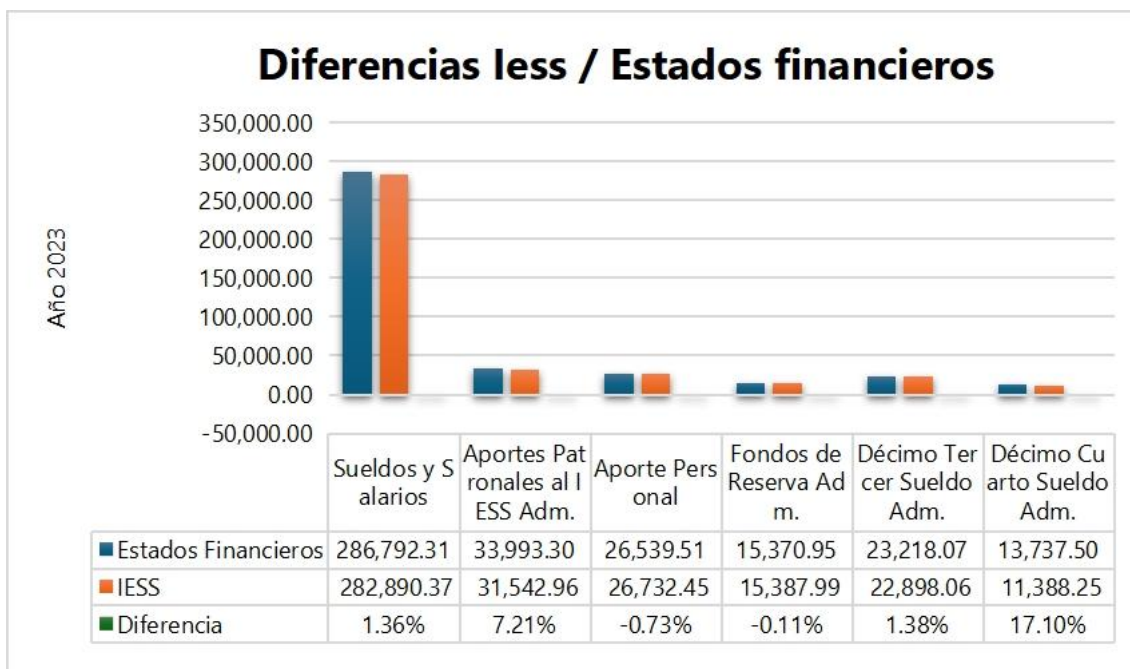
- **Décimo Tercer Sueldo (+1.38%)**

La diferencia es pequeña, se debe a diferencias en cálculo de provisiones, Ajustes

- **Décimo Cuarto Sueldo (+17.10%)**

La diferencia es significativa, por lo que requiere revisión ya que este puede deberse a que no se esté registrando correctamente en IESS o en la contabilidad.

Figura 5. - Diferencias Financieros 2023



Nota: Grafica porcentual Estados Financieros & Información de Iess 2023.

Conclusión

El análisis comparativo entre los estados financieros y los registros del IESS del año 2023 reveló diferencias que oscilan entre 0.11% y 17.10%, siendo la mayor discrepancia el Décimo Cuarto Sueldo. Las diferencias pueden originarse en métodos de reconocimiento contable, errores en cálculos o reportes, y discrepancias en la base imponible utilizada.

Evaluación 2024

Tabla 8. - Cuadro Evaluación 2024

Cuentas Contables	Estados Financieros 2024	IESS 2024	Diferencias	Porcentaje
Sueldos y Salarios	677,094.67	676,685.75	408.92	0.06%
Aportes Patronales al IESS	82,276.78	75,452.32	6,824.46	8.29%
Aporte Personal	56,389.58	63,944.94	-7,555.36	-13.40%
Fondos de Reserva	20,338.56	20350.4285	-11.87	-0.06%
Décimo Tercer Sueldo	55,195.96	53,504.43	1,691.53	3.06%
Décimo Cuarto Sueldo	38,282.86	27,006.17	11,276.69	29.46%

Nota: Diferencias encontradas entre Estados Financieros & Información de Iess 2024.

Análisis Cuadro Evaluación 2024

- Sueldos y Salarios (+0.06%)

La diferencia es muy baja, esto se debe a los redondeos generados por los decimales, lo que se considera normal.

- Aportes Patronales al IESS (+8.29%)

La diferencia es alta, la empresa muestra un mayor gasto que lo reportado al IESS. Esto se debe a diferencias en cálculo de la base imponible, podrían no estar gravados, rubros como bonos, comisiones no sujetas a aportes.

- Aporte Personal (-13.39%)

El IESS tiene un valor más alto que la contabilidad debido a la falta de registro contable completo del descuento al personal, o declaraciones fuera de tiempo que no se reflejan aún en la contabilidad.

- Fondos de Reserva (-0.06%)

La Diferencia es mínima, por lo que su impacto es relevante.

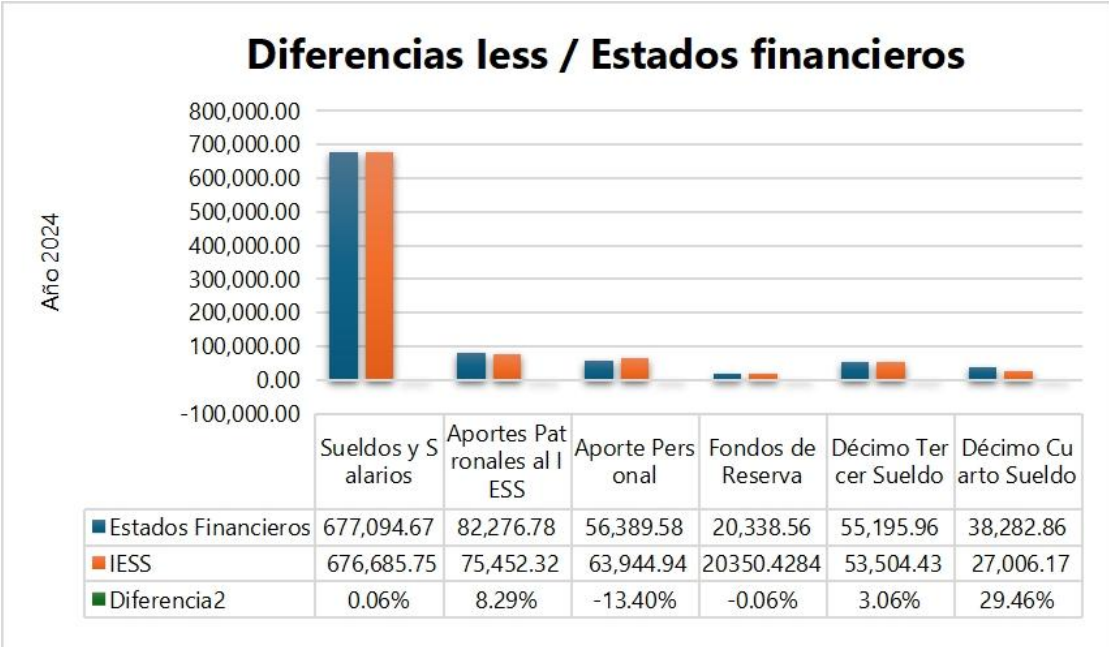
- Décimo Tercer Sueldo (+3.06%)

La diferencia es moderada, esto se debe por anticipos no registrados contablemente a empleados que salieron antes de diciembre.

- Décimo Cuarto Sueldo (+29.46%)

Es diferencia más crítica, esto se debe a que la empresa provisionó más que lo reportado.

Figura 6. - Diferencias Financieros 2024



Nota: Grafica porcentual Estados Financieros & Información de Iess 2024.

Conclusiones

El análisis realizado entre los estados financieros y los registros del IESS del año 2024 evidencia diferencias relevantes en rubros como los Aportes Patronales al IESS, el Aporte Personal y el Décimo Cuarto Sueldo. La diferencia del 29.46% correspondiente al décimo tercero indica una posible sobre provisión o errores de declaración. Por lo cual es importante realizar conciliaciones mensuales entre lo contable y lo reportado al IESS, se recomienda revisar la metodología usada para calcular estos beneficios bajo la NIC 19 y ajustarla a la realidad operativa de la empresa.

Evaluación 2025

Tabla 9. - Cuadro Evaluación 2025

Cuentas Contables	Estados Financieros 2025	IESS 2025	Diferencias	Porcentaje
Sueldos y Salarios	329,068.07	333,053.03	-3,984.96	-1.21%
Aportes Patronales al IESS	40,182.42	37,135.98	3,046.44	7.58%
Aporte Personal	30,935.09	31,472.37	-537.28	-1.74%
Fondos de Reserva	17,716.07	17716.89	-0.83	0.00%
Décimo Tercer Sueldo	27,246.49	32,860.28	-5,613.79	-20.60%
Décimo Cuarto Sueldo	19,271.64	38,948.50	-19,676.86	-102.10%

Nota: Diferencias encontradas Estados Financieros & Información de Iess semestre 2025.

Análisis Cuadro Evaluación 2025

- Sueldos y Salarios (-1.21%)

El IESS reporta más sueldos que lo registrado contablemente, se debe a Omisión de provisiones

- Aportes Patronales al IESS (+7.58%)

La empresa registra más gasto contablemente debido a

- Aporte Personal (-1.74%)

EL aporte personal está ligeramente subestimado en contabilidad., debido a las retenciones contables mensuales, se considera como un valor de un rango manejable.

- Fondos de Reserva (0.00%)

No genera Diferencia entre la contabilidad y el IESS están debidamente registrados lo cual evidencia un mejor control sobre este beneficio.

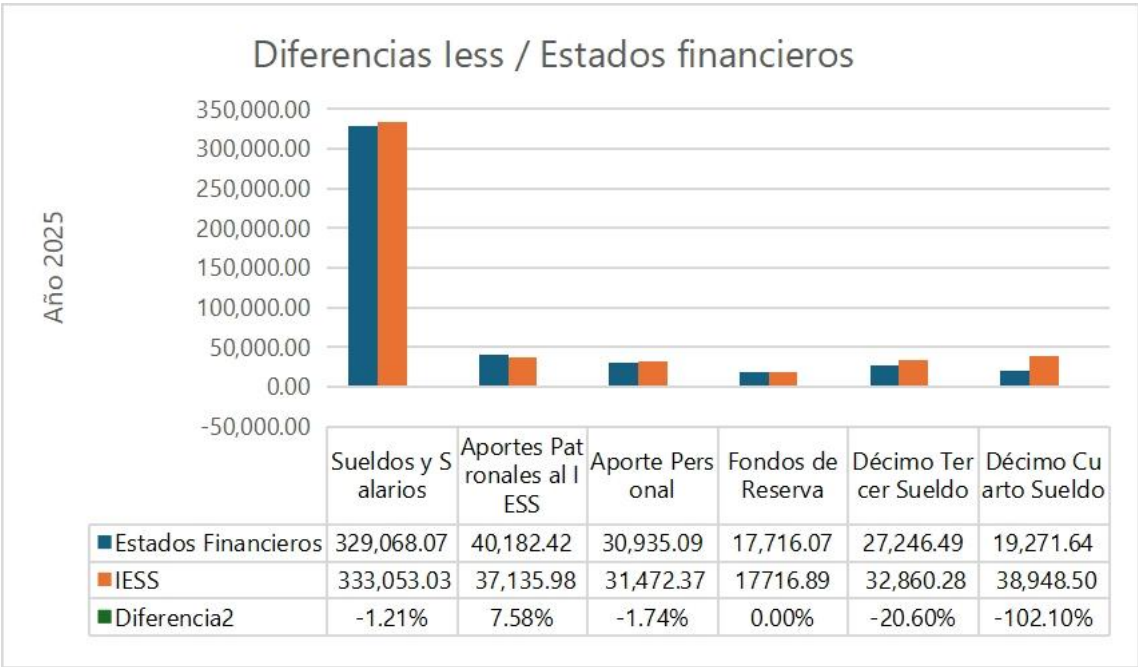
- Décimo Tercer Sueldo (-20.60%)

Se debe a que la empresa ha provisionado valores inferiores al valor completo del décimo tercero.

➤ Décimo Cuarto Sueldo (−102.10%)

Diferencia extremadamente alta es debido a que la empresa aún no ha realizado la provisión total correspondiente.

Figura 7. - Diferencias Financieros 2025



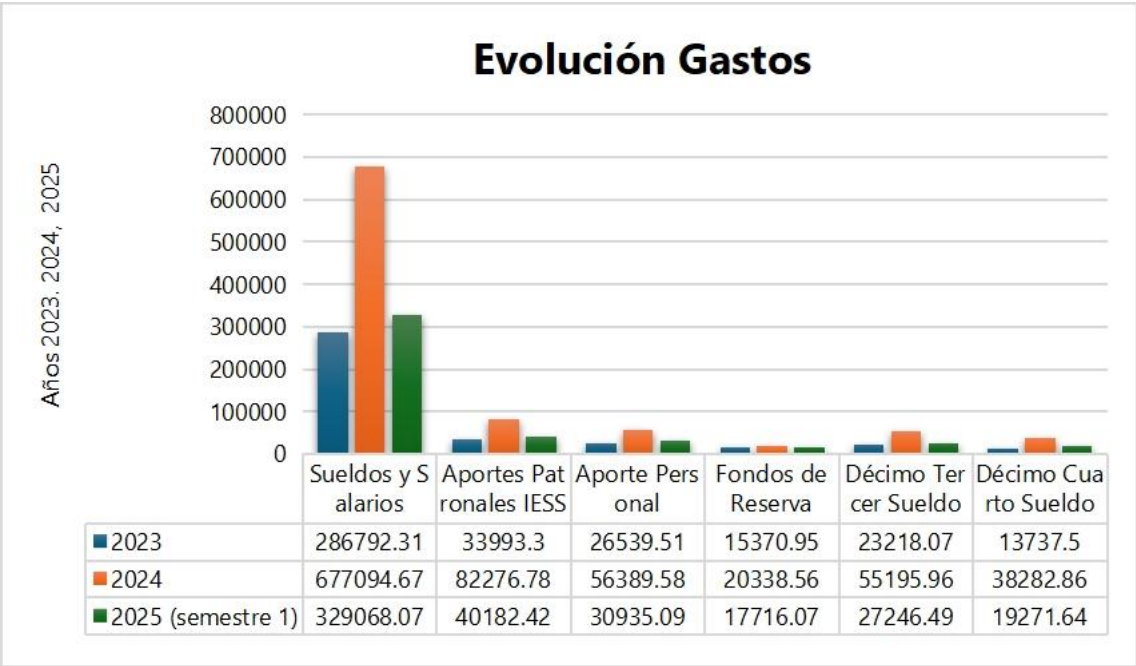
Nota: Grafica porcentual Estados Financieros & Información de Iess semestre 2025.

Conclusión

En el primer semestre del 2025, las diferencias más representativas se evidencian en los rubros de Décimo Tercer Sueldo y Décimo Cuarto Sueldo, con variaciones de −20.60% y −102.10% respectivamente. Esto indica falta de registro en de la provisión contable de estos beneficios laborales. También se observa una sobreestimación del gasto en aportes patronales (7.58%), lo que podría generar distorsiones en los costos laborales.

Evolución de Gastos

Figura 8. - Evolución de Gastos



Nota: Variación de Gastos años 2023, 2024, 2025.

Análisis Comparativo del 2023, 2024 y Primer Semestre del 2025

Durante el análisis de los beneficios laborales correspondientes a los años 2023, 2024 y el primer semestre del 2025, se ha podido evidenciar que la empresa ha realizado esfuerzos significativos de mejora con el fin de controlar de manera adecuado y oportuna sus obligaciones laborales, en cumplimiento de lo establecido en la **NIC 19**

➤ **Progresos observados:**

Mayor control de los fondos de reserva en los tres períodos analizados, las diferencias entre los registros han sido mínimas o inexistentes, lo que demuestra una correcta aplicación de las políticas de reconocimiento y provisión de este beneficio de largo plazo.

- **Reducción de diferencias en sueldos y salarios:**

Aunque en el 2023 se presentaban diferencias superiores a \$3.900, en el 2024 estas disminuyeron de manera notablemente generando una diferencia de \$408.92, lo que evidencia una

mejora del registro contable de nómina.

- **Compromiso con el cumplimiento normativo:**

El incremento en los aportes patronales registrados en los estados financieros en 2024 y 2025, la empresa demuestra un compromiso evidente con el adecuado registro y la presentación transparente de sus obligaciones laborales, conforme a las normativas vigentes, lo cual es coherente con los principios de la NIC 19.

- **Identificación oportuna de inconsistencias:**

Las diferencias identificadas en los valores del décimo tercero y décimo cuarto correspondientes al primer semestre de 2025 constituyen una oportunidad para optimizar las estimaciones realizadas bajo los lineamientos de la NIC 19. La detección de estas variaciones evidencia que la empresa aplica mecanismos adecuados de control interno y evaluación periódica, lo que fortalece la confiabilidad del reconocimiento, medición y presentación de sus beneficios a los empleados.

- **Transición efectiva hacia normativa para PYMES:**

El comportamiento contable observado demuestra que la empresa está adaptando correctamente la NIC 19, enfocándose en mejorar la exactitud de los cálculos de beneficios a corto y largo plazo.

Jubilación Patronal

Base del cálculo actuarial

El presente cálculo actuarial se elaboró a partir de la información individual de cada empleado, considerando su sueldo mensual actual, años de servicio y edad.

Objetivo del cálculo

Se estimo al cierre del 31/12/2024, el valor presente del compromiso de la empresa por jubilación patronal (beneficio definido) para todos los empleados activos, y registrar la provisión correspondiente.

Parámetros utilizados:

Tabla 10. - Parámetros Estimación Cálculo Actuarial

Variable	Valor aplicado	Comentario
Tasa Incremento Anual	3%	Crecimiento estimado del salario
Tasa de descuento	5%	Tasa de descuento actuarial (conservadora)
Tasa Rotación	40%	Tasa de rotación anual estimada
Edad de retiro estimada	60 años	Para hombres y mujeres (promedio)
Sueldo_Básico	(varía)	Por cada empleado
Años_Hasta_Retiro	60 - Edad_Actual	Calculado por diferencia de años

Nota: Parámetros usados para el cálculo actuarial

Cálculo:

Criterio	Cantidad de empleados
Total empleados en nómina 2024- Salientes (11)	106
Total empleados en nómina 2024	95
Excluidos por corta antigüedad (<1 año)	50
Excluidos por edad muy joven (<40 años)	15
Excluidos por alta probabilidad de rotación (40%)	8
Incluidos en el cálculo actuarial	22

Ejemplo:

Empleado: **Alvarez Uchuari Elizabeth Alexandra**

Datos

Fecha de nacimiento:	28/02/1983
Fecha de ingreso:	1/6/2023
Sueldo básico actual:	\$1.100,00
Años de servicio actuales:	1
Edad de jubilación:	60
Tasa de descuento (r):	5%

Incremento salarial anual (g): 3%
 Rotación anual (q): 40%
 Beneficio: 1 sueldo mensual por cada año de servicio (máx. 25 años)

Resultado final para este empleado: VPO = USD 788,44

Fórmula Aplicada:

$$= (\text{Sueldo_Básico} * (1 + \text{TasaIncrementoAnual}) ^ \text{Años_Hasta_Retiro}) \\ * (\text{Años_Servicio_Actual} + (\text{Años_Hasta_Retiro} * (1 - \text{Tasa_Rotación}))) / 12 \\ / (1 + \text{Tasa_Descuento}) ^ \text{Años_Hasta_Retiro}$$

Resultados Estimación Actuarial

#	Nombres	Fecha Nacimiento	Fecha Ingreso	Sueldo Basico	Años Servicio	Edad	Anios_Hasta_Retiro	Sueldo_Proyecto do_Retiro	Anios_Servicio_Esperados	Obligacion_Actuarial
1	Alarcon Ayavaca Estefany Paola	21/09/1992	10/06/2024	471,36	0	32	28	1.078,44	16,8	384,99
2	Alcivar Zambrano Justo Leonel	26/08/1974	06/03/2024	460,00	0	50	10	618,20	6	189,69
3	Aldas Guaman Michael Gustavo	02/09/1998	16/05/2024	460,00	0	26	34	1.256,68	20,4	406,50
4	Alulema Chávez Byron Eduardo	06/10/1968	08/04/2024	883,49	0	56	4	994,38	2,4	163,55
5	Alvarez Uchuari Elizabeth Alexandra	28/02/1983	01/06/2023	1.100,00	1	41	19	1.928,86	12,4	788,44
6	Auz Franco Emily Nicole	26/11/1998	03/07/2023	700,00	1	26	34	1.912,33	21,4	648,91
7	Barrios Cortez Whitney Raymir	10/07/1994	01/10/2021	471,36	3	30	30	1.144,11	21	463,08
8	Basantes Calderon Benito Rafael	18/09/1970	21/08/2023	460,00	1	54	6	549,26	4,6	157,05
9	Basantes Herrera Byron Ivan	04/04/1996	01/06/2023	800,00	1	28	32	2.060,07	20,2	727,48
10	Coba Gallardo Bryan Giovanni	19/05/1996	04/11/2021	552,18	3	28	32	1.421,91	22,2	551,84
11	Donoso Guaman Sandra Elizabeth	19/09/1988	01/01/2022	460,00	2	36	24	935,09	16,4	396,09
12	Guzman Medina Glendy Carolina	06/08/1986	01/09/2021	1.600,00	3	38	22	3.065,77	16,2	1.414,28
13	Herrera Briones Patricio Alberto	26/03/1972	01/04/2021	3.626,18	3	52	8	4.593,54	7,8	2.020,10
14	Mogollon Flores Pamela Stefania	15/08/1993	01/09/2021	600,00	3	31	29	1.413,94	20,4	583,74
15	Molina Garzon Danny Roberto	24/07/1981	01/09/2021	509,87	3	43	17	842,74	13,2	404,29
16	Paliz Dominguez Jessica Paola	28/01/1994	13/07/2021	1.000,00	3	30	30	2.427,26	21	982,43
17	Ponce Vaca Luis Gustavo	30/07/1994	01/06/2023	750,00	1	30	30	1.820,45	19	666,65
18	Quisnia Leon Evelyn Lisette	23/03/2000	14/07/2023	700,00	1	24	36	2.028,79	22,6	659,44
19	Rivera Analuisa Adrian Estefano	06/04/2002	19/09/2023	600,00	1	22	38	1.844,87	23,8	572,79
20	Sangucho Chushig Sandra Beatriz	06/07/1995	05/10/2023	471,36	1	29	31	1.178,44	19,6	423,97
21	Valarezo Villavicencio Zoila Regina	13/09/1972	21/06/2023	1.200,00	1	52	8	1.520,12	5,8	497,09
22	Vizcaino Barba Francisco Alberto	04/09/1984	11/03/2021	500,00	3	40	20	903,06	15	425,27
TOTAL										13.527,67

Conclusión:

La diferencia identificada corresponde al valor de la provisión por beneficios a empleados calculada mediante el estudio actuarial (USD 13.527,67) que no fue registrada contablemente al cierre del ejercicio. Esta omisión genera que los estados financieros no reflejen de forma íntegra la obligación laboral estimada bajo NIC 19, afectando la presentación razonable de los pasivos.

En el Estado de Situación Financiera al 31/12/2024, las provisiones laborales presentan ajustes significativos tras aplicar la propuesta de estimaciones, lo que afecta tanto al pasivo como a la utilidad antes de impuestos.

Tabla 12. - Provisiones a Corto Plazo

Concepto	Balance sin propuesta	Estimaciones	Balance con propuesta	Variación
Aportes IESS	13.339,93	6.824,46	20.164,39	↑ 51%
Fondo de Reserva	1.491,78	-11,87	1.479,91	↓ 1%
Décimo Tercer Sueldo	10.344,50	-1.194,52	9.149,98	↓ 12%
Décimo Cuarto Sueldo	19.066,21	-1.002,42	18.063,79	↓ 5%
Provisión Vacaciones	914,77	2.411,32	3.326,09	↑ 264%
Provisión Indemnización	-	9.720,37	9.720,37	Nuevo registro
Total	45.157,19	16.747,34	61.904,53	↑ 37%

Nota: Análisis Balances con y sin propuesto de implementación

Análisis:

El mayor incremento relativo se da en la Provisión de Vacaciones (+264%), lo que sugiere que previamente estaba subestimada.

El mayor impacto absoluto en aumento lo genera el Aporte al IESS, seguido de la nueva Provisión de Indemnización.

Algunas cuentas disminuyen (décimos y fondo de reserva), lo que indica sobreestimaciones previas que ahora se ajustan.

Tabla 13. - Provisiones a Largo Plazo

Concepto	Balance sin propuesta	Estimaciones	Balance con propuesta	Variación
Provisión Jubilación Patronal	-	13.527,67	13.527,67	Nuevo registro
Total Largo Plazo	-	13.527,67	13.527,67	↑ 100%

Nota: Análisis Balances con y sin propuesto de implementación

Análisis:

La provisión por jubilación patronal no estaba registrada y ahora se incorpora, representando el 7% del total del pasivo por provisiones.

Tabla 14. - Impacto sobre Utilidad

Concepto	Valor
Utilidad antes de impuestos (sin propuesta)	189.277,26
Ajuste provisiones no estimadas	-30.275,01 (16% reducción)
Utilidad antes de impuestos (con propuesta)	159.002,25

Nota: Análisis impacto afectación sobre la Utilidad reportada 2024

Análisis:

- El ajuste reduce la utilidad antes de impuestos en **\$30.275,01**, equivalente al **16%**.
- Esto refleja que la empresa no estaba reconociendo completamente sus obligaciones laborales, lo que inflaba artificialmente la utilidad.
- **Situación previa (sin propuesta):** subestimación de obligaciones laborales, especialmente en indemnización, jubilación patronal y vacaciones.
- **Situación ajustada (con propuesta):** los pasivos laborales aumentan un **44%** en total (corto y largo plazo), lo que corrige la presentación financiera y alinea con criterios de NIC 19.
- El ajuste es positivo desde el punto de vista contable y de transparencia, aunque reduce la utilidad reportada.
- **Análisis Repercusión con Estados Financieros**

Tabla 11. - Comparación Estados Financieros
FIRMA COBRANZA
 Estado de Situación Financiera
 Hasta el 31/12/2024

CÓDIGO	CUENTA	BALANCE (SIN PROPUESTA)	ESTIMACIONES	BALANCE (CON PROPUESTA)	%
2.1.5	Provisiones Corto Plazo	-			
2.1.7	Otras Obligaciones Corrientes				
2.1.7.1.1	Aportes IESS	\$13.339,93	\$6.824,46	\$20.164,39	
2.1.7.1.4	Fondo de Reserva	\$1.491,78	\$-11,87	\$1.479,91	
2.1.7.6	Beneficios Sociales por Pagar				
2.1.7.6.1	Décimo Tercer Sueldo	\$10.344,50	\$-1.194,52	\$9.149,98	
2.1.7.6.2	Décimo Cuarto Sueldo	\$19.066,21	\$-1.002,42	\$18.063,79	
2.1.7.6.3	Provisión Vacaciones	\$914,77	\$2.411,32	\$3.326,09	
2.1.7.6.3	Provisión Indemnización		\$9.720,37	\$9.720,37	
	TOTAL	\$45.157,19	\$16.747,34	\$61.904,53	33%
2.1.8	Provisiones Largo Plazo				
2.1.8.1.1	Provisión Jubilación Patronal	-	\$13.527,67	\$13.527,67	
	TOTAL	-	\$13.527,67	\$13.527,67	7%
	UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS (SIN APLICACIÓN)			\$189.277,26	
	AJUSTE PROVISIONES NO ESTIMADAS			\$30.275,01	16%
	UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS (CON APLICACIÓN)			\$159.002,25	

Nota: Comparación Utilidad declarada con y sin propuesta planteada

CAPITULO 6

Aspectos administrativos

Presupuesto

El desarrollo de la presente investigación implicó diversos gastos, tales como tiempo, recursos humanos, así como el uso de materiales y tecnología. Considerando que gran parte del trabajo se realizó de manera virtual, fue necesario asumir ciertos costos para garantizar un resultado íntegro en el desarrollo del estudio.

A continuación, se presenta un presupuesto estimado que contempla todos los recursos empleados desde las reuniones y entrevistas, hasta la elaboración y presentación del informe final.

Recursos humanos

Está compuesto por los siguientes miembros:

- Supervisora – Amanda Andagoya
- Jefe de equipo – Elizabeth Álvarez
- Analista 1 – Mélida Garofo
- Analista 2 – Sandra Aguirre
- Analista 3 – Jessica Bone

Recursos materiales-técnicos

- Internet-computadora
- Copias e impresiones
- Viáticos
- Servicios Básicos
- Refrigerio

- Correos electrónicos

Recursos Financieros

- Balances de la compañía 2023 – 2024 – 2025 - NIC 19
- Normativa legal
- Contratos de trabajo
- Roles de pago

Estos gastos a ser incurridos en el desarrollo del proyecto “Aplicación estratégica de la NIC 19 para la gestión eficiente de beneficios laborales y análisis en la repercusión de los estados financieros de una firma de cobranza fueron recursos propios.

Los recursos necesarios para la implementación del proyecto son los siguientes:

Tabla 15. - Gastos Operativos

Presupuesto 1

ITEM	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	EMPRESA	ANALISTAS	TOTAL
Internet	0.45	160		x	72.00
Copias e impresiones	0.05	80		x	4.00
Viáticos	10.00	15		x	150.00
Refrigerio	2.50	15		x	37.50
TOTAL PRESUPUESTO 1					263.50

Nota: Presupuesto de Gastos Operativos

El segundo presupuesto está el costo de los honorarios de los analistas

Tabla 16. - Presupuesto de Implementación**Presupuesto 2: Análisis**

	Actividad	Tiempo	Valor	Total
Actividad del proyecto				
1	Diagnóstico del cliente	2	15.00	30.00
2	Elaboración de propuesta para el cliente	5	35.00	175.00
3	Reunión con el cliente	2	15.00	30.00
4	Aceptación del cliente			
5	Elaboración de plan de proyecto	3	20.00	60.00
Ejecución del proyecto				
6	Recopilar, analizar y evaluar los estados financieros 2022-2023-2024	4	15.00	60.00
7	Recopilar, analizar y evaluar información de trabajadores	4	15.00	60.00
8	Elaboración de informes de recomendación	64	15.00	960.00
9	Reunión con el cliente con recomendaciones	1	15.00	15.00
10	Implementación(honorarios)	35	55.00	1925.00
	TOTAL	120		3,315.00

Nota: Análisis del Presupuesto de Implementación

Cronograma académico

El desarrollo del presente cronograma académico es realizado en función a los tiempos establecidos con la universidad.

CAPITULO 4																			
Análisis de alternativas								X											
Matriz de análisis de alternativas								X											
Matriz de análisis de impacto de los objetivos									x										
Diagrama de estrategias									x										
CAPITULO 5																			
Propuesta													X						
Antecedentes de la herramienta o metodología de solución													X						
Descripción de la herramienta o metodología de solución													X						
Formulación de la herramienta o metodología de solución													X						
CAPITULO 6																			
Aspectos administrativos														X					
Recursos														X					
Presupuesto														X					
Cronograma														X					
CAPITULO 7																			
Conclusiones														X					
Recomendaciones														X					

Nota: Presentación de cronograma académico por semanas.

Cronograma de implementación

El cronograma de la duración del proyecto y el tiempo de implementación, con el fin de establecer los tiempos reales para cumplir las expectativas de la empresa de Cobranzas.

Tabla 18. - Cronograma de implementación.

ACTIVIDAD / DIA	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Reconocimiento de la normativa	X																					
Evaluación contable / Situación actual de la empresa		X																				
Recopilación de la información financiera, libros, mayores, RDEP.			X	X																		
Nómina y contratos de empleados					X																	
Información de nómina y contratos de empleados solicitar estudio actuarial						X																
Remuneración por empleado							X	X														
Cálculos									X	X	X	X										
Reconocimiento de información y detalle de empleados													X	X								
Cálculos de provisiones y pasivos a largo plazo.															X	X	X					
Análisis de cuentas																		X	X			
Reconocimiento de diferencias del pasivo con provisiones																				X		
Registros contables de provisión																					X	
Registros contables de pasivos																						X

Nota: Presentación de cronograma de implementación por semanas.

CAPITULO 7

Conclusiones

- El análisis de la aplicación de la NIC 19 permitió identificar fortalezas en la gestión de beneficios laborales, así como áreas de mejora relacionadas con provisiones, cálculos y actualización de registros contables.
- La empresa mantiene un proceso de transición hacia NIIF FULL, evidenciando un enfoque alineado con las Normas Internacionales de Información Financiera y un alto nivel de conocimiento por parte del personal, aunque requiere mayor precisión técnica.
- El incremento en la nómina durante 2024 generó un impacto directo en los costos laborales, resaltando la necesidad de controles contables más rigurosos.
- La adecuada gestión de beneficios como fondos de reserva demuestra que, con políticas claras, es posible cumplir con la normativa de forma eficiente.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones obtenidas y en función del objetivo general, se emiten las siguientes recomendaciones profesionales, orientadas a fortalecer la transición hacia la normativa y optimizar la gestión de los beneficios laborales bajo la NIC 19:

Desarrollar un plan integral para la implementación completa de la NIC 19, que incluya una calendarización clara, metas específicas por fases y responsables asignados, a fin de asegurar una transición ordenada y coherente con los principios contables internacionales.

Fortalecer las competencias técnicas del personal involucrado mediante capacitaciones

periódicas, talleres prácticos y guías internas que permitan una comprensión y actualización constante de la NIC 19, especialmente en lo relacionado con beneficios post-empleo, provisiones de corto plazo y métodos de valoración actuarial.

Actualizar, socializar y formalizar los manuales contables y políticas internas sobre beneficios laborales, asegurando uniformidad en el reconocimiento y medición de estos rubros, así como el cumplimiento de auditorías internas y externas.

Realizar revisiones periódicas para el cálculo de beneficios como el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, a fin de asegurar que los montos reconocidos coincidan con lo efectivamente devengado por los trabajadores y reportado ante la seguridad social.

Reflexión profesional

La adopción de normativas internacionales como la NIC 19 no debe considerarse únicamente como una exigencia regulatoria, sino como una oportunidad estratégica para mejorar la gestión del talento humano, fortalecer la transparencia de la información financiera y generar confianza en todos los grupos de interés. La correcta aplicación de estas normas requiere compromiso, formación constante y una visión de largo plazo.

Los profesionales en Contabilidad y Auditoría tienen la responsabilidad de liderar estos procesos de transformación, aportando no solo conocimiento técnico, sino también ética, responsabilidad y visión estratégica, para que las empresas ecuatorianas puedan posicionarse en entornos cada vez más competitivos y regulados.

Referencias

- Araujo, M, & Huaman, N. (s.f.). *beneficios a los empleados y la información financiera en la empresa de Transportes Santos S. R. L.* Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Continental.
- Araujo, M. (2024). *Repositorio Institucional de la Universidad Continental*. Obtenido de Tesis de pregrado, Universidad Continental.
- Bermeo, M, Ortiz, C, Villacres, M, & Carpio, R. (s.f.). *El enfoque de los stakeholders en el análisis de la contabilidad financiera*. Obtenido de Un estudio retrospectivo.
- Castro, Y., & Jimenez, J. (2023). *Contabilidad sostenible*. Obtenido de Un análisis de las 10 tendencias más importantes a nivel mundial y su influencia en las empresas y la sociedad.
- Cortez, H. (2021). *Repositorio Institucional de la Universidad de Andina Simón Bolívar*. Obtenido de Universidad de Andina Simón Bolívar.
- Maldonado, G. &. (2022). *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guaya.
- Morocho, M. (2024). *Consecuencias Tributarias y Contable de NIC 19 en Empresas Industriales*. Obtenido de Redalyc.
- Pita, L. &. (2022). *Universidad Técnica del Norte*. Obtenido de Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte.
- Rábano, A. (2022). *Repositorio Institucional de la Universidad de Valladolid*. Obtenido de Universidad de Valladolid.
- Uzhca, G. (2024). *Economía y negocios*. Obtenido de Implicación Contable y Tributaria de NIC: <https://doi.org/10.29019/eyn.v15i2.1381>

ANEXOS

Anexo 1. Informe Antiplagio

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Anexo 2. Cuestionario responsable área contable y recursos humanos

Cuestionario a responsables del área contable y recursos humanos

1. ¿Está familiarizado con las principales diferencias entre la Sección 28 y la NIC 19?
 - Si []
 - No []
2. ¿En qué medida ha estado involucrado en el proceso de aplicación de la NIC 19 dentro de la empresa?
 - Nula []
 - Mínima []
 - Moderada []
 - Directa y constante []
3. Evalúe el nivel de cumplimiento en su departamento respecto a los requerimientos de la NIC 19:
 - No implementado []
 - Implementado parcialmente []
 - En proceso de ajuste []
 - Totalmente implementado []
4. ¿Cómo califica la interacción entre los departamentos de contabilidad y talento humano para el tratamiento de los beneficios laborales?
 - Nula []
 - Mínima []
 - Moderada []
 - Directa y constante []
5. En cuanto al respaldo operativo, ¿cómo valora la disponibilidad de herramientas o recursos necesarios para la correcta aplicación de esta norma?
 - Muy insuficientes []
 - Insuficientes []
 - Parcialmente adecuados []
 - Adecuados []
 - Completamente adecuados []
6. Desde su experiencia, ¿cómo considera que la NIC 19 ha influido en la presentación de los estados financieros?
 - Sin repercusión []
 - Mínima []
 - Moderada []
 - Notable []
 - Significativa []
7. ¿Considera que la implementación de la NIC 19 aporta a una gestión más eficiente de los beneficios laborales en la empresa?
Respuesta abierta: _____
8. ¿Qué sugerencias considera relevantes para optimizar la aplicación de esta normativa dentro de la empresa?
Respuesta abierta: _____

9. ¿Desea añadir algún comentario u o ¿Cuáles han sido las principales dificultades técnicas u operativas durante el proceso de adopción de la NIC 19?

Respuesta abierta: _____

10. Observación sobre el proceso de implementación de la NIC 19?

Respuesta abierta: _____