UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Proyecto Integrador, previo a la obtención del Título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría

Tema:

"Implementación de la sección 28 NIIF para Pymes y su impacto en la razonabilidad de los estados financieros de Quigu Cía. Ltda."

Autora: Aucapiña Cando, Cynthia Aracelly

Tutora: Dra. Paredes Cabezas, Maribel del Rocío Ph.D.

Ambato – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dra. Maribel del Rocío Paredes Cabezas Ph.D. con cédula de identidad No.1802459840, en mi calidad de Tutora del Proyecto integrador sobre el tema: **"IMPLEMENTACIÓN DE LA SECCIÓN 28 NIIF PARA PYMES Y SU IMPACTO EN LA RAZONABILIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE QUIGU CÍA. LTDA."**, desarrollado por Cynthia Aracelly Aucapiña Cando, de la carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Instructivo del Reglamento para la Titulación del Grado en la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Julio 2025

TUTORA

.....

Dra. Maribel del Rocío Paredes Cabezas Ph.D.

C.I. 1802459840

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Cynthia Aracelly Aucapiña Cando con cédula de identidad No. 1805043864, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Proyecto Integrador, bajo el tema: **"IMPLEMENTACIÓN DE LA SECCIÓN 28 NIIF PARA PYMES Y SU IMPACTO EN LA RAZONABILIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE QUIGU CÍA. LTDA."**, también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto Integrador.

Ambato, Julio 2025

AUTORA

.....

Cynthia Aracelly Aucapiña Cando

C.I. 1805043864

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto Integrador, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi Proyecto Integrador, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este Proyecto Integrador, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Julio 2025

AUTORA



.....

Cynthia Aracelly Aucapiña Cando

C.I. 1805043864

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto Integrador, sobre el tema: **"IMPLEMENTACIÓN DE LA SECCIÓN 28 NIIF PARA PYMES Y SU IMPACTO EN LA RAZONABILIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE QUIGU CÍA. LTDA."**, elaborado por Cynthia Aracelly Aucapiña Cando, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Julio 2025

Dra. Marcela Karina Benítez Gaibor Mg.
PRESIDENTE SUBROGANTE

Dr. Jaime Díaz Ph.D.
MIEMBRO CALIFICADOR

Lcda. Navas Alcívar Mg.
MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este logro a Dios, mi guía, fuente de fortaleza, sabiduría y amor incondicional. Su presencia me acompañó en cada paso de este proceso, iluminando mi camino en los momentos de incertidumbre y dándome paz en medio de las dificultades.

A mis padres, Marco y Blanca, quienes han sido mi mayor ejemplo de esfuerzo, amor y dedicación. Gracias por su apoyo incondicional, por sus sacrificios silenciosos y por enseñarme que los sueños se alcanzan con trabajo, fe y perseverancia.

A mis hermanas, gracias por su cariño, compañía y por estar siempre presentes. Cada palabra de aliento, cada gesto de apoyo fue vital para seguir adelante.

A mi esposo, mi compañero de vida. Gracias por caminar a mi lado con paciencia, por abrazar mis días de cansancio, por sus palabras de aliento cuando las fuerzas flaqueaban y por celebrar conmigo cada pequeño logro como si fuera el más grande.

A mis hijos, Iker y Amira, mis dos grandes tesoros y mi fuente inagotable de motivación. Ustedes son la razón más poderosa para seguir adelante. Sus sonrisas, su amor y su existencia me impulsaron a no rendirme.

A mi tía Narciza, una mujer de gran corazón que ha sido un verdadero apoyo durante este proceso. Gracias por su generosidad, por su cariño constante y por estar siempre presente con palabras de ánimo y actos desinteresados. Su apoyo ha sido una bendición en mi vida.

Cynthia Aracelly Aucapiña Cando

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía, mi fortaleza en los momentos difíciles y la luz que me acompañó en cada paso de este camino. Sin su sabiduría y amor, nada de esto hubiera sido posible.

A la Universidad Técnica de Ambato, por abrirme las puertas al conocimiento y ser el espacio donde crecí académica y humanamente. A mis maestros, por su entrega, por compartir con generosidad sus conocimientos y por dejar en mí huellas imborrables que han marcado mi formación profesional y personal. Gracias por brindarme las herramientas para alcanzar esta meta.

A mis familiares y amigos, cuyo aliento y compresión me ha dado fuerzas en los momentos más difíciles. A mi querida amiga Estefani con quien formé un lazo especial a lo largo de esta trayectoria. Gracias por su compañía, su apoyo sincero y por estar presentes en cada etapa de este proceso.

De igual manera mi agradecimiento a la empresa Productora de Zapatos Quijo Cía. Ltda., por permitirme realizar mi proyecto de titulación en esta prestigiosa institución.

A todos, mi más profundo agradecimiento.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO **PÁGINA**

A. PÁGINAS PRELIMINARES
PORTADA i
APROBACIÓN DEL TUTOR ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS viii
ÍNDICE DE TABLAS xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS xii
ÍNDICE DE FIGURAS xiii
RESUMEN EJECUTIVO xiv
ABSTRACT xv
B. CONTENIDOS
CAPÍTULO I 1
MARCO TEÓRICO 1
1.1 Introducción 1
1.1.1 Antecedentes 1
1.1.1.1 Historia de la empresa 1
1.1.1.2 Misión de la organización 2
1.1.1.3 Visión de la organización 2
1.1.1.4 Valores de la organización 2
1.1.1.5 Estructura Organizacional 3
1.1.1.6 Detalles de operación 4
1.1.1.7 Detalles legales 5
1.1.1.8 Marcas y logos 5
1.1.1.9 Ubicación 6
1.1.2 Descripción del entorno 6
1.1.2.1 Las NIIF a nivel global 6
1.1.2.2 NIIF para PYMES en Latinoamérica 7
1.1.2.3 NIIF para PYMES en el Ecuador 8
1.1.3 Justificación 9
1.1.3.1 Justificación teórica 9

1.1.3.2 Justificación metodológica 10
1.1.3.3 Justificación práctica 10
1.1.4 Objetivos 10
1.1.4.1 Objetivo general 10
1.1.4.2 Objetivos específicos 10
1.2 Revisión de la literatura 11
1.2.1 Teoría que sustenta la tesis 11
1.2.1.1 Teoría clásica de la administración 11
1.2.2 Conceptos y definiciones 12
1.2.2.1 Historia y evolución de las Normas Internacionales de Información Financiera 12
1.2.2.2 Definición y objetivo de las NIIF para PYMES 14
1.2.2.3 Ventajas y desafíos de la adopción de las NIIF para PYMES 14
1.2.2.4 Comparación entre NIIF completas y NIIF para PYMES 15
1.2.2.5 Impacto de la adopción de las NIIF en PYMES. 16
1.2.2.6 Objetivos de la sección 28 de la NIIF para PYMES. 16
1.2.2.7 Alcance y aplicación de los beneficios a trabajadores. 16
1.2.2.8 Contextualización en la gestión de PYMES. 18
1.2.2.9 Beneficios a corto plazo 18
1.2.2.10 Beneficios post-empleo 19
1.2.2.11 Beneficios adicionales otorgados a largo plazo 20
1.2.2.12 Beneficios por terminación del contrato 21
1.2.2.13 Métodos de medición para los beneficios a corto plazo 22
1.2.2.14 Tratamiento contable de los beneficios post-empleo 22
1.2.2.15 Criterios para provisiones de beneficios por terminación. 23
CAPÍTULO II 24
METODOLOGÍA 24
2.1 Descripción de la metodología 24
2.1.1 Unidas de análisis 24
2.1.2 Fuentes y técnicas de recolección de información 25
2.1.2.1 Fuentes de información primaria 25
2.1.2.1.1 Entrevista semiestructurada 25
2.1.2.2 Fuentes de información secundaria 27
2.1.2.2.1 Observación 27
2.1.3 Fases del desarrollo 29
CAPÍTULO III 33
DESARROLLO 33

3.1 Resultados 33
3.1.1 Resultados e interpretación 33
3.1.1.1 Análisis de la entrevista semiestructurada 34
3.1.1.2 Análisis de resultados de la ficha de observación 39
3.1.1.3 Implementación de la sección 28 de la NIIF para PYMES en el reconocimiento de beneficios laborales 41
3.1.1.3.1 Beneficios a corto plazo 41
3.1.1.3.2 Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias 43
3.1.1.3.3 Décimo tercera remuneración (bono navideño) 45
3.1.1.3.4 Décimo cuarta remuneración (bono escolar) 47
3.1.1.3.5 Fondos de reserva 48
3.1.1.3.6 Aporte patronal 50
3.1.1.3.7 Aporte personal IESS 52
3.1.1.3.8 Provisiones 53
3.1.1.3.9 Vacaciones anuales 54
3.1.1.3.10 Participaciones en ganancias e incentivos 56
3.1.1.3.11 Beneficios por terminación del contrato 59
3.1.1.3.12 Despido intempestivo 60
3.1.1.3.13 Beneficios post-empleo 62
3.1.1.4 Aplicación de Ajustes Contables en los Estados Financieros con base en la Sección 28 de la NIIF para PYMES 63
CAPÍTULO IV 66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 66
4.1 Conclusiones 66
4.2 Recomendaciones 68
C. MATERIALES DE REFERENCIA
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69
ANEXOS 73

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO **PÁGINA**

Tabla 1 Principales diferencias entre NIIF completas y NIIF para PYMES 15
Tabla 2 Desarrollo contable bajo la Sección 28 de la NIIF para PYMES 17
Tabla 3 Personal entrevistado 25
Tabla 4 Preguntas de la entrevista aplicada y sus categorías 26
Tabla 5 Ficha de observación 28
Tabla 6 Fases de Desarrollo 29
Tabla 7 Entrevista 34
Tabla 8 Ficha de observación 39
Tabla 9 Planilla de pagos general 42
Tabla 10 Cálculo del recargo del 50% y 100% de las horas suplementarias año 2024 44
Tabla 11 Cálculo del recargo del 100% de las horas extraordinarias 44
Tabla 12 Cálculo de horas suplementarias y extraordinarias 45
Tabla 13 Cálculo de la décimo tercera remuneración 46
Tabla 14 Cálculo de la décimo cuarta remuneración 48
Tabla 15 Cálculo de los fondos de Reserva 50
Tabla 16 Cálculo del Aporte Patronal 51
Tabla 17 Cálculo del Aporte Personal 52
Tabla 18 Cálculo de las provisiones de vacaciones 55
Tabla 19 Registro contable del rol de pagos 56
Tabla 20 Cálculo de la participación de utilidades 57
Tabla 21 Registro contable de la participación de utilidades 58
Tabla 22 Registro contable de la liquidación de las utilidades 58
Tabla 23 Cálculo del desahucio 59
Tabla 24 Registro contable del desahucio 59
Tabla 25 Cálculo del despido Intempestivo 61
Tabla 26 Cálculo de los rubros adicionales 61
Tabla 27 Registro contable de la liquidación 62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO **PÁGINA**

Gráfico 1 Calzado de uso diario 4
Gráfico 2 Calzo para actividad física 4
Gráfico 3 Botines 5
Gráfico 4 Logo de la compañía 5
Gráfico 5 Ubicación de la Empresa 6
Gráfico 6 Planilla de sueldos 29

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO **PÁGINA**

Figura 1 Organigrama estructural 3
Figura 2 Organigrama funcional 3
Figura 3 Condiciones de la aplicación en Ecuador 13
Figura 4 Ventajas de la adopción de las NIIF para Pymes 14
Figura 5 Desventajas en la adopción de las NIIF para Pymes 15
Figura 6 Objetivos específicos de la Sección 28 de la NIIF para PYMES 16
Figura 7 Beneficios estipulados en la Sección 28 de las NIIF para PYMES 17
Figura 8 Beneficios a corto plazo 19
Figura 9 Reglas para la jubilación patronal 20
Figura 10 Beneficios a largo plazo para los empleados 21
Figura 11 Tipo de plan de beneficios post-empleo 23

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: "IMPLEMENTACIÓN DE LA SECCIÓN 28 NIIF PARA PYMES Y SU IMPACTO EN LA RAZONABILIDAD DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DE QUIGU CÍA. LTDA."

AUTORA: Cynthia Aracelly Aucapiña Cando
TUTORA: Dra. Maribel del Rocío Paredes Cabezas Ph.D.
FECHA: Julio 2025

RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto integrador se desarrolló con el propósito principal de analizar el tratamiento contable de los beneficios a empleados bajo la Sección 28 de la NIIF para PYMES, aplicado en la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., con el objetivo de identificar debilidades en el reconocimiento, medición y presentación de las obligaciones laborales, y proponer una mejora que contribuya a la adecuada elaboración de los estados financieros. Mediante la aplicación de técnicas como la entrevista al personal administrativo y la observación directa de los procesos contables, se evidenció un cumplimiento parcial de las normas vigentes, lo cual puede derivar en errores de interpretación sobre la situación financiera real de la entidad. Además, se detectó la ausencia de registros detallados en cuentas específicas relacionadas con beneficios laborales como vacaciones, utilidades. Como resultado, se plantea una propuesta de mejora en los registros contables, basada en el marco normativo de las NIIF para PYMES, que permita una presentación más clara y transparente de la información financiera. Este trabajo busca servir como guía para pequeñas y medianas empresas que enfrentan dificultades similares, promoviendo la correcta aplicación de los principios contables y el cumplimiento de sus obligaciones legales.

PALABRAS DESCRIPTORAS: BENEFICIOS A EMPLEADOS, NIIF PARA PYMES, TRATAMIENTO CONTABLE, EMPRESA DE CALZADO

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
ACCOUNTING AND AUDITING CAREER

TOPIC: "IMPLEMENTATION OF SECTION 28 OF THE IFRS FOR SMES AND ITS IMPACT ON THE FAIR PRESENTATION OF THE FINANCIAL STATEMENTS OF QUIGU CÍA. LTDA."

AUTHOR: Cynthia Aracelly Aucapiña Cando
TUTOR: Dra. Maribel del Rocío Paredes Cabezas Ph.D.
DATE: Julio 2025

ABSTRACT

This integrative project was developed with the primary purpose of analyzing the accounting treatment of employee benefits under Section 28 of the IFRS for SMEs, as applied by the footwear manufacturing company Quigu Cía. Ltda. The objective was to identify weaknesses in the recognition, measurement, and presentation of labor obligations, and to propose improvements that contribute to the accurate preparation of financial statements. Through the use of techniques such as interviews with administrative staff and direct observation of accounting processes, partial compliance with current standards was observed, which may lead to misinterpretation of the company's actual financial position. Additionally, a lack of detailed records in specific accounts related to employee benefits such as vacation and profit sharing was identified. As a result, a proposal for improvement in accounting records is presented, based on the IFRS for SMEs framework, aiming to ensure a clearer and more transparent presentation of financial information. This work intends to serve as a guide for small and medium-sized enterprises facing similar challenges, promoting the proper application of accounting principles and compliance with legal obligations.

KEYWORDS: EMPLOYEE BENEFITS, IFRS FOR SMES, ACCOUNTING TREATMENT, FOOTWEAR COMPANY

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

1.1.1 Antecedentes

1.1.1.1 Historia de la empresa

La Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía., identificada con el RUC No. 1792629489001, fue constituida legalmente el 2 de octubre de 2015 por los señores Luis Enrique Quishpi Quishpi y Jorge Luis Guaiña Remache, en el cantón zapatero de Tungurahua (Cevallos). Su giro de negocio principal está enfocado en la elaboración de calzado, botines, polainas y productos similares para diferentes usos, utilizando materiales sintéticos y diversos métodos de producción, incluido el moldeado. No obstante, sus inicios se sitúan años atrás como una iniciativa familiar que operaba de manera empírica, sin una organización empresarial definida, pero con un firme propósito de desarrollarse dentro del sector del calzado.

Luis Enrique Quishpi Quishpi, accionista mayoritario de la compañía, cuenta con una amplia experiencia en el ámbito de la producción de calzado. A lo largo de su trayectoria, ha ocupado cargos clave en distintas empresas del mismo sector, donde fortaleció sus conocimientos y habilidades técnicas. En su empleo más reciente, su destacada labor fue reconocida con la entrega de maquinaria industrial, lo que representó un impulso decisivo para emprender y establecer su propio negocio. En sus inicios, la empresa se enfrentó a múltiples dificultades, especialmente en el aspecto financiero, debido a que su marca aún no era reconocida en el mercado. Para hacer frente a esta situación, el fundador optó por asociarse con un inversionista, quien inyectó recursos económicos destinados a la adquisición de materia prima, equipos y otros insumos necesarios, lo cual fue clave para alcanzar la estabilidad y el crecimiento sostenido de la empresa.

Durante el año 2020, en plena pandemia, la empresa atravesó una disminución significativa en los pedidos provenientes de su principal cliente. Como respuesta a esta situación, optó por ampliar su alcance comercial mediante la apertura de dos nuevas

sucursales ubicadas en las ciudades de Riobamba y Latacunga, donde actualmente vende sus productos directamente al consumidor final. Uno de los factores que hace destacar a la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. Frente a otras empresas del sector es la combinación entre la excelente calidad de sus productos y sus precios competitivos. Asimismo, la empresa se distingue por contar con personal altamente calificado y tecnología de punta, lo que le permite ofrecer calzado de primera categoría a nivel nacional.

Actualmente, la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. Está conformada por cuatro socios y mantiene una visión enfocada en el crecimiento sostenido tanto a mediano como a largo plazo. La empresa busca fortalecer su posición en el mercado mediante la expansión de su red de distribución y la apertura de nuevas tiendas propias, lo que le permitirá asegurar su permanencia y liderazgo dentro del sector del calzado. Su modelo de producción se basa en pedidos específicos o por lotes definidos, con una capacidad mensual que varía entre 4.000 y 6.000 pares de calzado. Para mejorar la eficiencia y reducir costos operativos, ha decidido utilizar materiales sintéticos en lugar de cuero. En la actualidad, su equipo está compuesto por 24 colaboradores, quienes desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y consolidación de la empresa dentro del mercado nacional.

1.1.1.2 Misión de la organización

Elaborar calzado femenino de alta calidad, con diseños innovadores que se renuevan constantemente, utilizando mano de obra especializada y garantizando precios competitivos directamente del fabricante, además de cumplir de manera responsable con los tiempos de entrega establecidos.

1.1.1.3 Visión de la organización

Consolidar la presencia de la marca QUIGU en la percepción de los consumidores, logrando que la acepten, confíen y prefieran nuestros productos nacionales, lo cual facilitará un crecimiento sostenido de nuestra actividad económica.

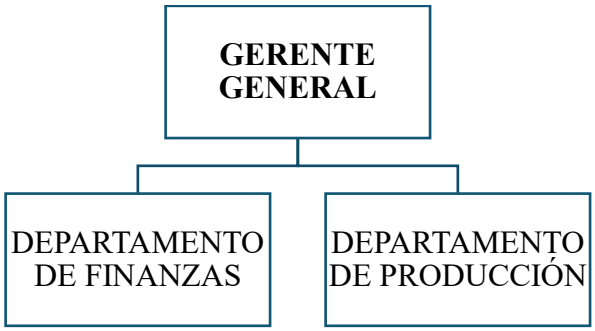
1.1.1.4 Valores de la organización

La actividad productiva que desarrollamos se basa en cuatro pilares fundamentales que representan la identidad y los valores de nuestra marca.:

- ✓ Experiencia
- ✓ Colaboración
- ✓ Esfuerzo

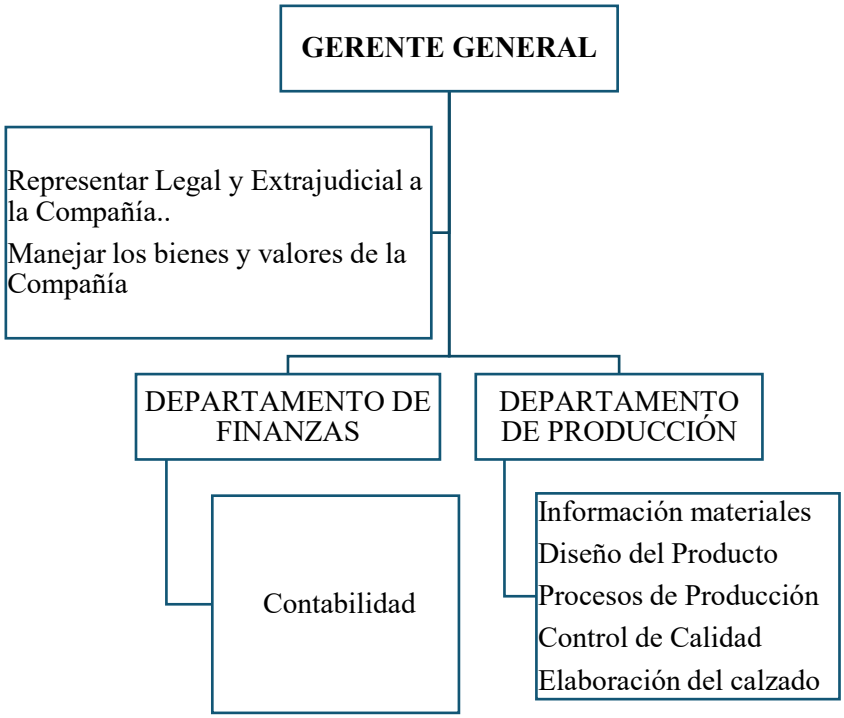
1.1.1.5 Estructura Organizacional

Figura 1 *Organigrama estructural*



Fuente: Quigu Cía. Ltda.

Figura 2 *Organigrama funcional*



Fuente: Quigu Cía. Ltda.

1.1.1.6 Detalles de operación

Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. Se especializa en la producción de calzado, polainas, botines y productos parecidos para diversos usos, empleando distintos métodos de fabricación, incluido el moldeado.

Seguidamente, se presentan los modelos de calzado casual, los cuales aseguran a los clientes una combinación de elegancia y confort.

Gráfico 1 *Calzado de uso diario*



Fuente: Quigu Cía. Ltda.

En consecuencia, se presenta los modelos de calzado deportivo, los cuales han sido creados especialmente para actividades que requieren movimiento y dinamismo.

Gráfico 2 *Calzo para actividad física*



Fuente: Quigu Cía. Ltda.

A continuación, se exhibe los botines, diseñados para brindarte un estilo increíble, moderno y acorde con las últimas tendencias.

Gráfico 3 *Botines*



Fuente: Quigu Cía. Ltda.

1.1.1.7 Detalles legales

La Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., desarrolla sus operaciones de acuerdo con el siguiente marco legal y normativo:

Códigos y leyes

- ✓ Normativa laboral vigente (Código de trabajo)
- ✓ Ley del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
- ✓ Ley Orgánica sobre el Régimen Tributario
- ✓ Regulaciones emitidas por la Superintendencia de las Compañías

1.1.1.8 Marcas y logos

Gráfico 4 *Logo de la compañía*

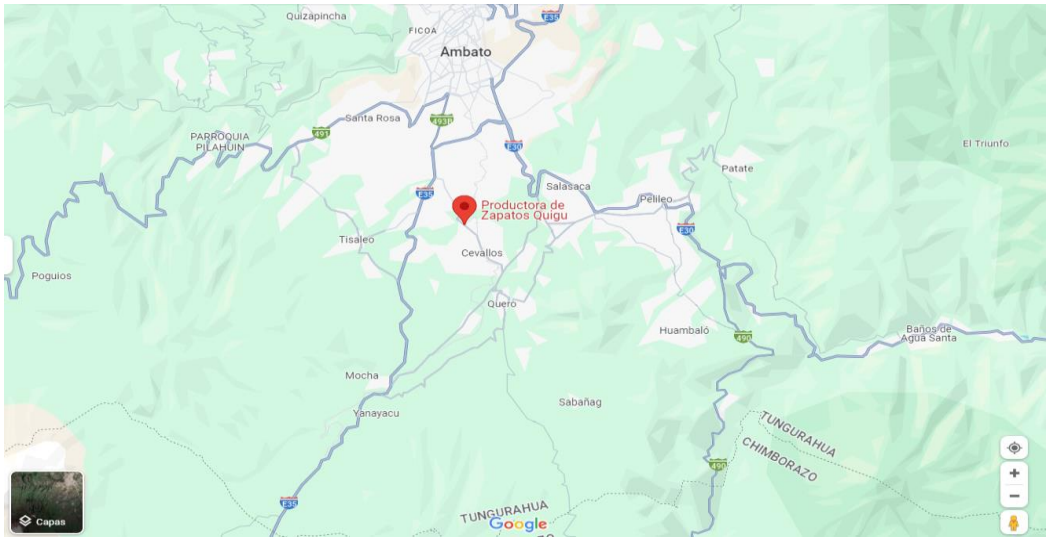


Fuente: Quigu Cía. Ltda.

1.1.1.9 Ubicación

La Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., está situada en Cevallos "La tierrita del calzado", específicamente en la Av. Manuel Vargas, en la esquina con Juan E. Sánchez, a tan solo unos metros del parque central.

Gráfico 5 *Ubicación de la Empresa*



Fuente: Google Maps, (2025)

1.1.2 Descripción del entorno

1.1.2.1 Las NIIF a nivel global

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) conforman un marco contable a nivel global, su finalidad es definir criterios para la elaboración, presentación y divulgación de la información económica de las organizaciones. Estas normas, fueron emitidas en el año 2001 por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), fueron adoptadas ampliamente en numerosos países y organizaciones en el mundo, convirtiéndose en el marco de referencia común para la contabilidad internacional. La Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros (IFRS), como entidad supervisora garantiza que las NIIF desarrolladas por el IASB cumplan con los más altos estándares de calidad, promoviendo una mayor facilidad para comparar y una clara visibilidad de la información financiera en todo el mundo. Las NIIF contribuyen a una mejor equiparación y una exposición más lúcida

de la información financiera para diversos usuarios, incluyendo accionistas, directivos y otros interesados, permitiéndoles tomar decisiones económicas más acertadas (Arrocha, 2023).

El propósito de diseñar las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para PYMES) es simplificar el procedimiento de elaboración de los de los estados financieros para estas entidades. El IASB ajustó las NIIF completas para adaptarlas a las necesidades contables particulares de las PYMES. Estas normas reducen la complejidad de las revelaciones contables y simplifican los criterios de reconocimiento y medición, además de disminuir la complejidad en las revelaciones financieras, lo cual las hace más adecuadas para las PYMES. Gracias a esta simplificación, las NIIF para PYMES permiten a las empresas cumplir con estándares internacionales sin generar costos elevados, mejorando la accesibilidad a un marco contable global. Además de facilitar la preparación de los estados financieros, contribuyen a mejorar la comparabilidad de los estados financieros entre empresas de este sector, lo que refuerza la confianza de inversores y acreedores a nivel internacional (Chávez, 2020).

Es fundamental comprender la jerarquía de implementar las NIIF para PYMES debido a que garantiza que las pymes presenten información financiera confiable y relevante. Dada la importancia del sector PYME para la economía, es de mucha importancia que sus estados financieros sean transparentes y confiables. La experiencia colombiana con la implementación de las NIIF muestra que la formación académica del personal contable es un factor determinante en el éxito de este proceso. Como consecuencia, se ha notado que la información financiera es ahora más clara y que las cuentas en los estados financieros han cambiado (Orobio et al., 2018).

1.1.2.2 NIIF para PYMES en Latinoamérica

La implementación de las NIIF para PYMES en Latinoamérica ha enfrentado diversos obstáculos como los paradigmas contables tradicionales, la limitada capacitación de los profesionales contables, la carencia de recursos económicos y la ausencia de estudios específicos sobre el impacto de las NIIF en diferentes sectores han frenado su implementación en muchas empresas de la región. En el caso de Perú, el estudio de la

incorporación de las NIIF para PYMES expone los obstáculos a los que se enfrentan las empresas de diversos sectores al implementar una normativa contable internacional en un contexto normativo y cultural específico. La obligatoriedad de su adopción ha puesto a prueba la capacidad de las organizaciones peruanas para adaptarse a nuevos estándares contables (Alfaro, 2022), la diversidad de normas contables en Latinoamérica se convirtió en una barrera para la integración de las economías de la región al mercado global. Para facilitar las transacciones comerciales y atraer capital extranjero, los países latinoamericanos comenzaron a adoptar las NIIF a partir de año 2004 (García et al., 2022).

1.1.2.3 NIIF para PYMES en el Ecuador

La implementación de las NIIF para Pymes en las microempresas ecuatorianas se ha considerado como un proceso complicado. Por una parte, estas normas ofrecen beneficios importantes, como una mayor claridad en la contabilidad. Además, al usar un lenguaje contable común, las microempresas se vuelven más atractivas para inversores y pueden competir en un mercado global. Sin embargo, también surgen retos, como la necesidad de invertir en formación y recursos, así como la resistencia al cambio en algunas empresas (Navarrete et al., 2022), en ecuador, la implementación obligatoria de las NIIF comenzó en enero de 2010, esto ha representado un desafío significativo para las empresas ecuatorianas, especialmente en términos de adaptación a nuevos conceptos y requerimientos contables. Sin embargo, esta implementación, permitió una transición gradual y contribuyó a mejorar la fiabilidad de los estados financiera, fortalecer la gobernanza corporativa y facilitar la integración de las empresas ecuatorianas al mercado global (Cárdenas et al., 2020).

La globalización ha impulsado a las PYMES ecuatorianas a adoptar prácticas contables internacionales, como las NIIF, para potenciar su competitividad en el mercado global y captar inversiones (Flores & Flores, 2021), la globalización juega un papel esencial en la implementación de las NIIF en las PYMES en ecuador. Al expandir sus operaciones a mercados internacionales, se requiere que estas empresas se adhieran a los estándares contables internacionales para una mayor transparencia y competitividad (Camacho, 2024), además, es muy esencial que las empresas apliquen la NIC 19, ya que esta norma detalla los beneficios que deben otorgar a sus empleados

y especifica cómo se debe contabilizar toda la compensación pagada a su personal, ya sea mediante pagos monetarios o beneficios no económicos. El objetivo es que los estados financieros muestren con exactitud el impacto económico que representan los trabajadores para la organización. (Calderón, 2024).

La implementación de las NIIF ha revolucionado las prácticas contables en las empresas ecuatorianas, reestructurando la manera en que se exhibe los informes económicos y en la resolución de problemas además, ha permitido alinear a estándares internacionales y mejorar la comparabilidad y transparencia de la información financiera (Flores & Flores, 2021), la implementación de las NIIF en las microempresas agropecuarias de Carchi ha generado diversos desafíos. Por un lado, ha aumentado el riesgo de sanciones por parte de las entidades de control debido a la complejidad de estas normas. Por otro lado, ha potenciado la eficiencia en la administración de recursos, afectando, por ejemplo, la distribución de beneficios a los trabajadores (Chicaiza et al., 2022).

1.1.3 Justificación

1.1.3.1 Justificación teórica

La Sección 28 Beneficios empleados ofrece una base conceptual que orienta el reconocimiento, la cuantificación y la presentación de los beneficios otorgados a los trabajadores. Esta sección clasifica los beneficios en dos categorías principales: a corto plazo y a largo plazo. Los beneficios a corto plazo, como sueldos, salarios, vacaciones pagadas y bonificaciones por productividad se pagan dentro del período contable siguiente al que se devengan. Por otro lado, los beneficios a largo plazo, como pensiones, seguros de vida pos-empleo y planes de salud para jubilados, se pagan después de que el empleado ha dejado de laborar en la compañía. Aplicar adecuadamente esta sección resulta esencial para garantizar que la situación financiera de las PYMES se refleje de manera precisa y veraz, además ayuda a cumplir con los lineamientos determinados por las normas contables internacionales. (Franco et al., 2018), la Sección 28 de dicha norma regula la contabilización de los beneficios post-empleo, como las pensiones, que las empresas se comprometen a pagar a sus trabajadores una vez que estos se jubilan (Chacón et al., 2020).

1.1.3.2 Justificación metodológica

La investigación será de tipo descriptivo y evaluativo, ya que se busca describir la situación actual de la implementación de las NIIF para PYMES Sección 28 en Quigu y evaluar su afectación.

1.1.3.3 Justificación práctica

La implementación de las NIIF para Pymes Beneficios empleados en la empresa Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., no solo es un cumplimiento normativo, sino una inversión estratégica que aporta múltiples beneficios. En primer lugar, al proporcionar información financiera más precisa y confiable sobre los beneficios a los empleados, además, facilita una toma de decisiones más acertada. Asimismo, la adhesión a estándares internacionales incrementa la transparencia y credibilidad de la empresa, facilitando el acceso a financiamiento y fortaleciendo su reputación. Por otra parte, la comparabilidad con otras empresas del sector permite identificar mejores prácticas y oportunidades de mejora. Finalmente, la Sección 28 contribuye a reducir riesgos legales y a optimizar la gestión de los beneficios a los empleados, lo que se traduce en una mayor satisfacción del personal y una menor rotación. En el caso específico de Quigu, la aplicación de esta norma permitirá una mejor precisión en el cálculo de las provisiones por pensiones, una mejor gestión de los costos laborales y aumenta la transparencia de la información económica.

1.1.4 Objetivos

1.1.4.1 Objetivo general

Analizar la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES en la empresa Quigu: implicaciones y estado actual de las cuentas de los beneficios a empleados en los estados financieros.

1.1.4.2 Objetivos específicos

- ✓ Realizar un diagnóstico de la información de beneficios empleados, para el conocimiento del estado actual de las cuentas en los estados financieros.
- ✓ Aplicar la NIIF para Pymes sección 28 Beneficios a los empleados en la empresa para una adecuada presentación de los Estados Financieros.

- ✓ Proponer los registros contables necesarios para el reconocimiento de las partidas tanto de gastos como de pasivos en los estados financieros.

1.2 Revisión de la literatura

1.2.1 Teoría que sustenta la tesis

1.2.1.1 Teoría clásica de la administración

Henri Fayol es reconocido como uno de los principales pioneros de la administración contemporánea, desarrolló 14 principios fundamentales para mejorar la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Su enfoque se centra en la estructura organizacional, la autoridad y la responsabilidad. Fayol propuso una jerarquía clara, una división del trabajo especializada, y la importancia de la unidad de mando y dirección. Además, enfatizó la necesidad de una justa remuneración, disciplina, y un ambiente de trabajo equitativo. Estos principios, aunque formulados a principios del siglo XX, siguen siendo relevantes hoy en día y sirven como base para muchas teorías administrativas posteriores. La remuneración es un elemento esencial para motivar a los empleados y garantizar su permanencia en la organización. Un sistema de compensación justo y equitativo debe considerar tanto las contribuciones individuales de cada trabajador como las condiciones del mercado laboral. Además, de un salario base competitivo, es fundamental ofrecer beneficios adicionales que satisfagan las necesidades de los empleados y fortalezcan su vínculo con la empresa. La remuneración no solo debe ser percibida como justa, sino que también debe estar alineada con los objetivos organizacionales y los sistemas de evaluación del desempeño. Al implementar un sistema de remuneración efectivo, las organizaciones pueden atraer y retener el talento, aumentar la productividad y mejorar el clima laboral, además, se podrá cultivar un compromiso genuino por parte de sus empleados, cimentando así las bases para el éxito sostenible. La relevancia de la teoría de Fayol radica en que proporcionó un marco sistemático para la administración, sentando las bases para la comprensión de las funciones gerenciales y la estructura organizacional, principios que, a pesar del tiempo, siguen siendo pilares en la práctica administrativa actual (Fayol, 1961).

1.2.2 Conceptos y definiciones

1.2.2.1 Historia y evolución de las Normas Internacionales de Información Financiera

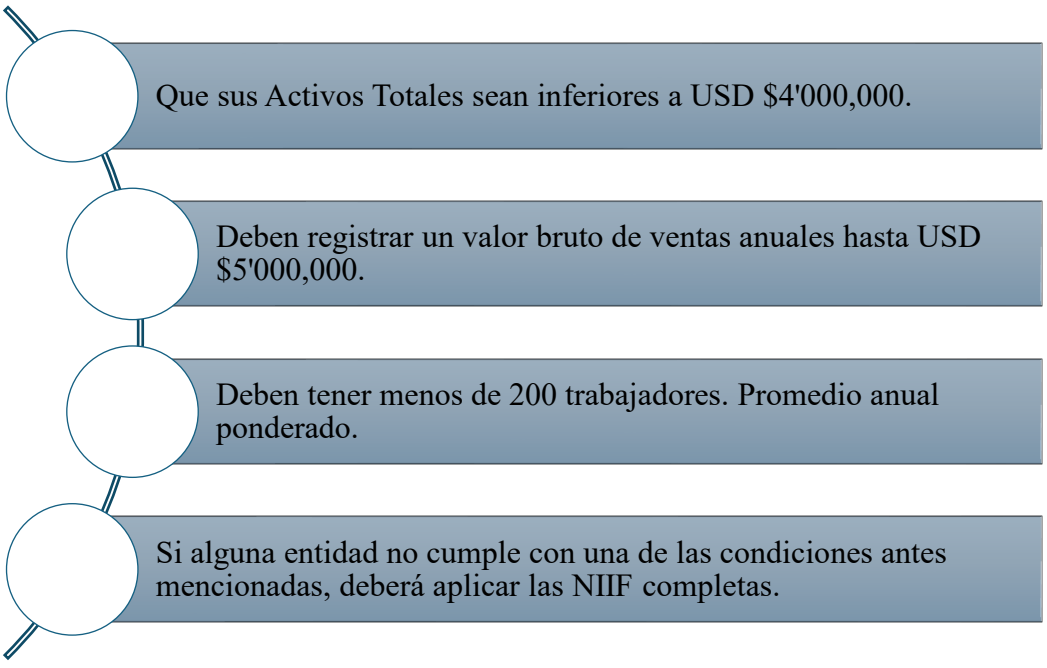
Para Reyes et al., (2025) el camino hacia la estandarización contable global comenzó en 1973 con la creación del International Accounting Standards Committee (IASC). Su principal meta era simple pero ambiciosa: establecer un grupo de normas contables internacionales, conocidas como Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), que permitieran a las organizaciones de distintos países mostrar sus datos financieros de forma consistente y comparable. En el año 2001, el International Accounting Standards Committee (IASC) fue sustituido por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB). Este organismo recién creado, integrado por expertos contables de diversas nacionalidades, recibió el encargo de perfeccionar y expandir las normativas contables a nivel mundial. Así, el IASB se dedicó a desarrollar las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), las cuales sustituyeron a las anteriores NIC y se enfocaron en establecer principios contables más transparentes y adaptables a distintas industrias y realidades económicas.

Para Esperanza & Esparza (2020) las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) han experimentado una evolución constante desde su creación, impulsadas por la urgencia de implementar un estándar contable universal y comparable. Su objetivo principal ha sido ofrecer a quienes utilizan la información financiera, una base robusta para decisiones económicas fundamentales, permitiéndoles así tomar resoluciones más acertadas sobre dónde invertir, prestar o dirigir sus operaciones. Con el paso del tiempo, las NIIF se han evolucionado para ajustarse a las transformaciones del contexto económico y empresarial, abordando temas como la globalización, la innovación financiera y la creciente complejidad de las operaciones. En este contexto, las NIIF para Pymes surgieron como una respuesta a la necesidad de adaptar los estándares a las realidades de las pequeñas y medianas empresas. No obstante, la implementación de estas normativas en entidades aún más pequeñas, como las microempresas, planteó desafíos significativos debido a sus limitados recursos. Para abordar esta problemática, el IASB publicó una guía específica que, lejos de ser una norma independiente, ofrece una interpretación práctica de las NIIF para Pymes, facilitando la identificación de los requisitos más

importantes y reduciendo la carga contable sin comprometer el buen nivel de la información financiera. Esta guía ha sido fundamental para ampliar el alcance de las NIIF y promover la transparencia en el reporte financiero de un mayor número de empresas.

En Ecuador, la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera para las pymes ha sido impulsada por la Superintendencia de Compañías a través de las resoluciones No 08. G. DSC.010 de 2008 y No.SC.Q.ICI.CPAIFRS.11.01 de 2011. Estas normas, buscan armonizar los estándares contables a nivel global, son de aplicación obligatoria para aquellas empresas ecuatorianas que, tomando en cuenta su situación financiera al cierre del ejercicio del año previo, cumplen con los requisitos definidos por la Superintendencia (Encalada, 2021)**.**

Figura 3 *Condiciones de la aplicación en Ecuador*



Fuente: Martinez & Jaramillo (2025)

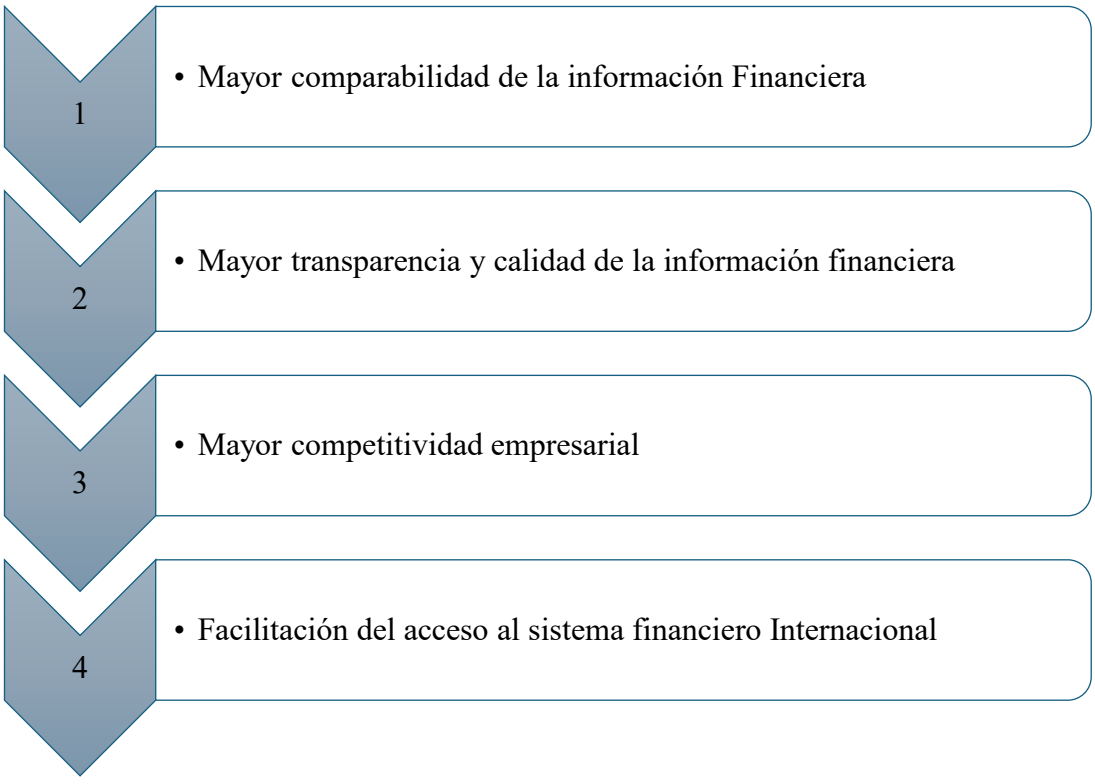
Elaborador por: Aucapiña (2025)

1.2.2.2 Definición y objetivo de las NIIF para PYMES

Las NIIF para PYMES constituyen un grupo de estándares contables internacionales creados especialmente para atender las necesidades de las pequeñas y medianas empresas. Su objetivo principal es establecer un marco contable claro y consistente que permita a estas organizaciones realizar estados económicos de manera transparente y comparable a nivel internacional. Estas normas establecen como se debe identificar, medir, mostrar y comunicar las operaciones y hechos económicos que inciden en la situación financiera de una empresa, facilitando así la toma de decisiones económicas por parte de los usuarios de la información financiera (IFRS, 2009).

1.2.2.3 Ventajas y desafíos de la adopción de las NIIF para PYMES

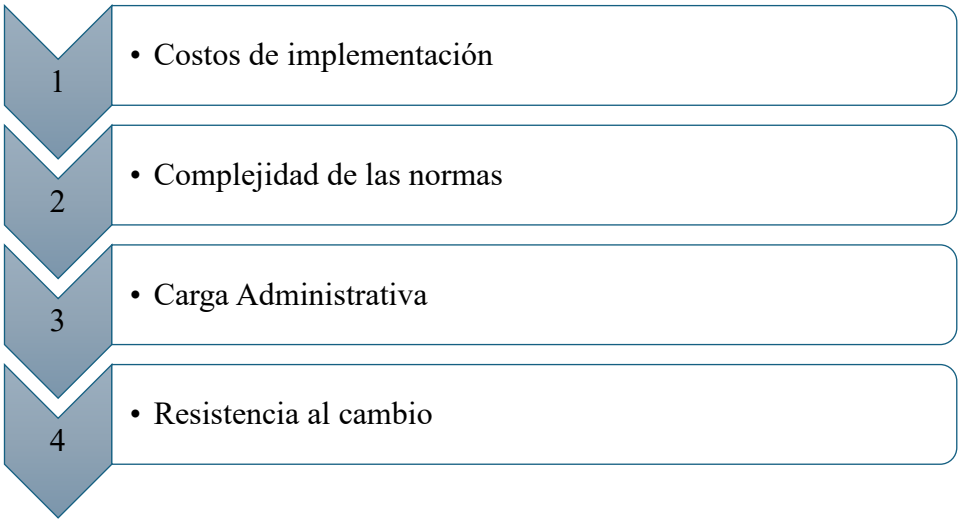
Figura 4 *Ventajas de la adopción de las NIIF para Pymes*



Fuente: Patricio (2023)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

Figura 5 *Desventajas en la adopción de las NIIF para Pymes*



Fuente: Patricio (2023)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

1.2.2.4 Comparación entre NIIF completas y NIIF para PYMES

Tabla 1 *Principales diferencias entre NIIF completas y NIIF para PYMES*

NIIF COMPLETAS	NIIF PARA PYMES
Diseñadas para aplicar a todas las entidades, incluyendo grandes corporaciones y entidades del sector público.	Diseñadas específicamente para las Pymes.
Más detalladas y complejas, con numerosos requerimientos y excepciones.	Más simplificadas y con menos requisitos, adaptadas a las necesidades de las Pymes.
Generalmente más costoso de implementar debido a su complejidad y a la necesidad de sistemas contables más sofisticados.	Menos costoso de implementar debido a su simplificación.
Mayor énfasis en la revelación de información detallada para tomar decisiones económicas complejas.	Se enfoca en proporcionar información importante que se alinee con las necesidades de los usuarios de las Pymes.
Se aplican a las compañías que realicen cotizaciones en bolsa y a las entidades de interés público.	Se aplican a las pequeñas y medianas empresas que cumplen con ciertos criterios de tamaño y que no están obligadas a aplicar las NIIF completas.

Fuente: Arrocha (2023)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

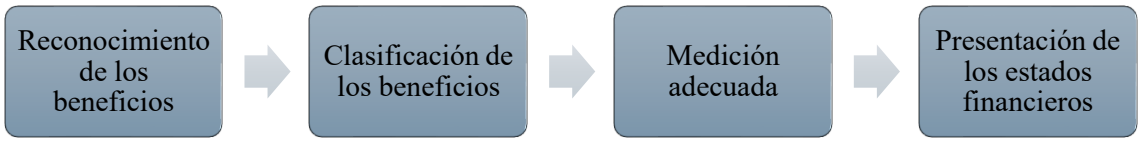
1.2.2.5 Impacto de la adopción de las NIIF en PYMES.

La incorporación de las NIIF para las PYMES ha tenido un efecto significativo tanto en términos de beneficios como de desafíos. Por un lado, las NIIF antes mencionadas han permitido a estas entidades mejorar la calidad, transparencia y comparabilidad de su información económica, lo que facilita su acceso a la bolsa de valores y promueve la confianza de los inversionistas. Por otro lado, su implementación ha planteado retos importantes, como la necesidad de capacitar al personal contable para adaptarse a los nuevos estándares y los costos asociados con la actualización de sistemas y procesos financieros (Cedeño, 2016).

1.2.2.6 Objetivos de la sección 28 de la NIIF para PYMES.

La Sección 28 tiene como finalidad establecer los lineamientos para el reconocimiento, valoración y presentación de los beneficios concedidos a los empleados, con el propósito de garantizar que la información contable sea útil, clara y comparable. Entre los objetivos específicos de esta sección se destacan:

Figura 6 *Objetivos específicos de la Sección 28 de la NIIF para PYMES*



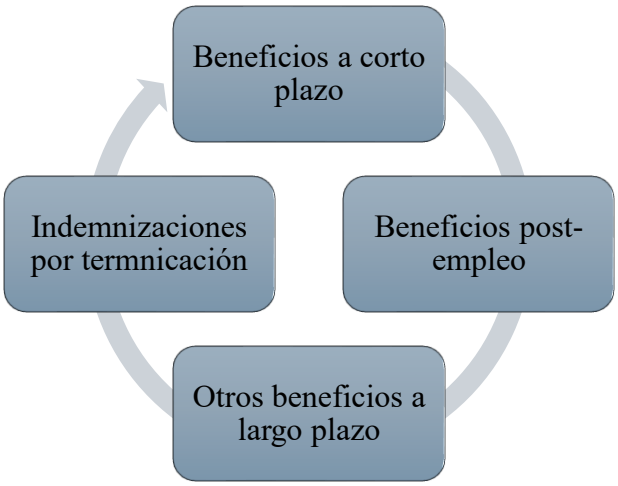
Fuente: IASCF (2009)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

1.2.2.7 Alcance y aplicación de los beneficios a trabajadores.

Lo estipulado en la Sección 28 se aplica a todos los beneficios proporcionados por una entidad a sus empleados, incluidos directivos, gerentes y demás personal, como retribución por los servicios que brindan. Esto abarca cualquier tipo de contraprestación, ya sea en efectivo, bienes o derechos. Entre los beneficios a empleados contemplados en esta sección se encuentran los siguientes:

Figura 7 *Beneficios estipulados en la Sección 28 de las NIIF para PYMES*



Fuente: UZHCA (2024)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

Tabla 2 *Desarrollo contable bajo la Sección 28 de la NIIF para PYMES*

APLICACIÓN	CONCEPTO
RECONOCIMIENTO	Las obligaciones por beneficios a los empleados deben reconocerse cuando los servicios sean prestados por los empleados y la entidad incurra en compromisos futuros relacionados con estos beneficios.
MEDICIÓN	Dependiendo del tipo de beneficio, los costos pueden medirse de manera directa (como en beneficios a corto plazo) o mediante cálculos actuariales (como en beneficios post-empleo en planos de beneficios definidos).
PRESENTACIÓN	Las obligaciones y los costos relacionados deben reflejarse en los estados financieros para respaldar la transparencia y la confiabilidad de la información contable.

Fuente: IFRS (2015)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

1.2.2.8 Contextualización en la gestión de PYMES.

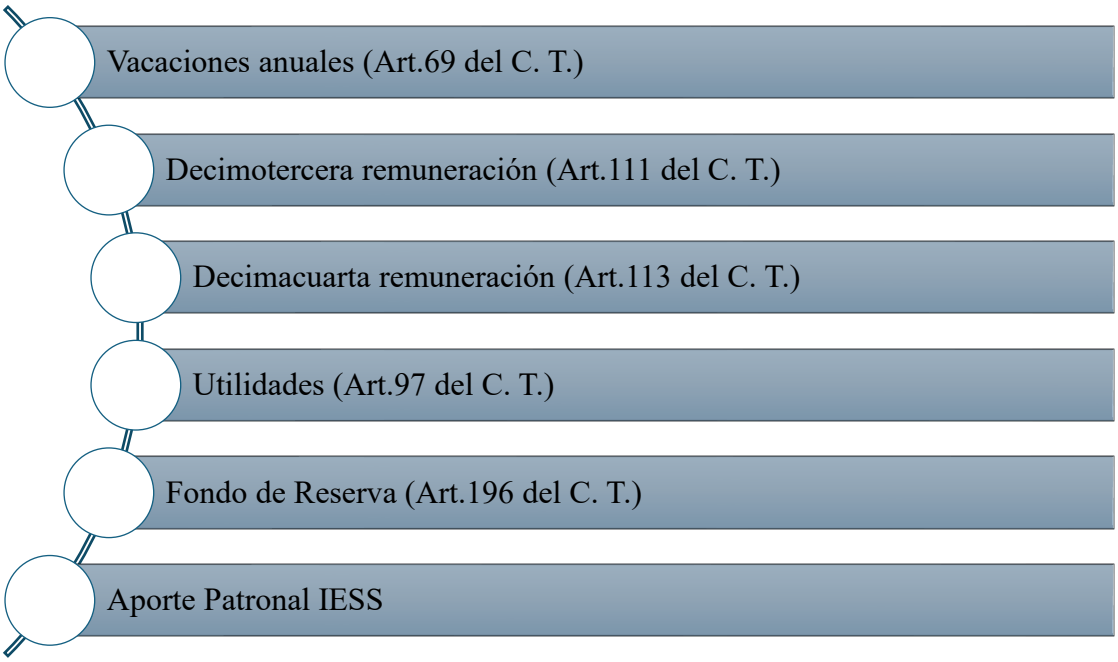
La gestión de los beneficios a empleados en las PYMES es un aspecto fundamental que va más allá del simple cumplimiento legal; es una estrategia crucial para la sostenibilidad y competitividad en el mercado actual. Dada la naturaleza de las PYMES, que a menudo operan con recursos financieros y administrativos limitados, es esencial gestionar de manera eficiente los gastos relacionados con los beneficios. El objetivo principal es equilibrar cuidadosamente la inversión en beneficios que abarcan desde salarios, licencias remuneradas, hasta la seguridad social y otros incentivos con la necesidad de motivar y retener el talento. Al ofrecer un paquete de beneficios competitivo y gestionar adecuadamente su provisión, las PYMES no solo fomentan un entorno laboral positivo, sino que también aseguran una mayor productividad y lealtad del personal.

Desde una perspectiva contable, la correcta aplicación de normativas como la Sección 28 es vital. La precisa y transparente contabilización de los beneficios a trabajadores permite a las PYMES reflejar fielmente sus obligaciones financieras, lo que a su vez fortalece la confianza de inversionistas y socios comerciales. Esta transparencia es un factor clave que puede facilitar el acceso a financiamiento y contribuir a la sostenibilidad organizacional en un contexto económico globalizado. En definitiva, manejar los beneficios de los empleados de forma estratégica y clara es una inversión que ayuda al crecimiento y la estabilidad a largo plazo de las PYMES (Barreda et al., 2024).

1.2.2.9 Beneficios a corto plazo

Son aquellas retribuciones económicas que la empresa debe pagar o liquidar a sus trabajadores, distintas de las indemnizaciones por terminación, estos desembolsos se efectúan dentro de los doce meses posteriores a la fecha en que los empleados han prestado sus prestaciones, asegurando que las obligaciones a corto plazo de liquiden de manera oportuna y en el ejercicio contable correspondiente. La adecuada administración de dichos beneficios a corto plazo es fundamental para la salud financiera y la sostenibilidad operativa de una compañía, no solo representan una obligación legal inmediata, sino que también tienen un impacto directo en la liquidez y la rentabilidad del periodo. Estos beneficios, clasificados como beneficios a corto plazo según la Sección 28 de la NIIF para PYMES, pueden incluir:

Figura 8 *Beneficios a corto plazo*



Fuente: Chicaiza et al. (2022)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

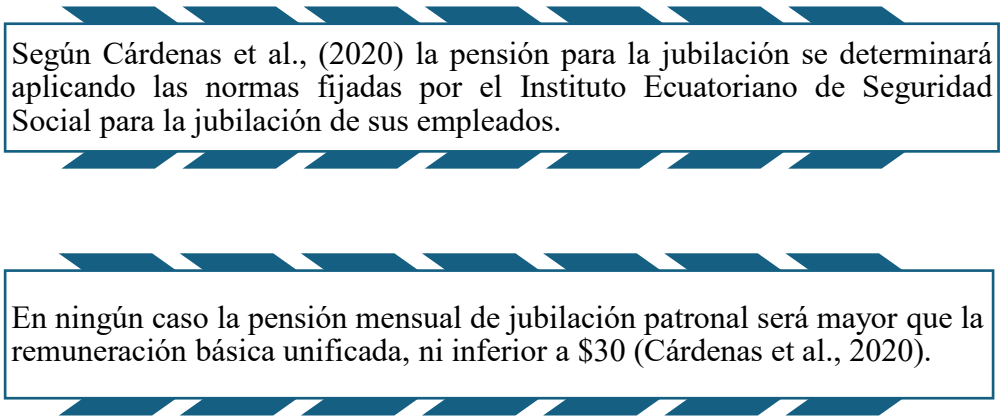
1.2.2.10 Beneficios post-empleo

Según Cárdenas et al., (2020) los beneficios post-empleo son aquellas compensaciones que las entidades otorgan a sus colaboradores después de que han concluido su relación laboral. Este apartado también incluye beneficios relacionados con el retiro, como las pensiones, así como otras prestaciones posteriores al empleo, entre ellas seguros de vida o cobertura médica. En el contexto de la normativa ecuatoriana, tanto la jubilación patronal como la bonificación por desahucio son consideradas prestaciones definidas. El artículo 185 del C. T. establece que la bonificación por desahucio consiste en un pago que el empleador debe realizar al trabajador, equivalente al 25 % del último salario mensual por cada año de servicio en la empresa. Este monto debe ser cancelado dentro de un plazo máximo de quince días (Código de trabajo, 2025).

La jubilación patronal es un beneficio que las empresas otorgan a los empleados cuya regulación se encuentra estipulado en el C. T. en los artículos 216 y 217. Estos artículos establecen que los trabajadores que hayan laborado para un empleador, ya sea de forma

continua o con interrupciones, su empleador los jubilará según las siguientes disposiciones:

Figura 9 *Reglas para la jubilación patronal*



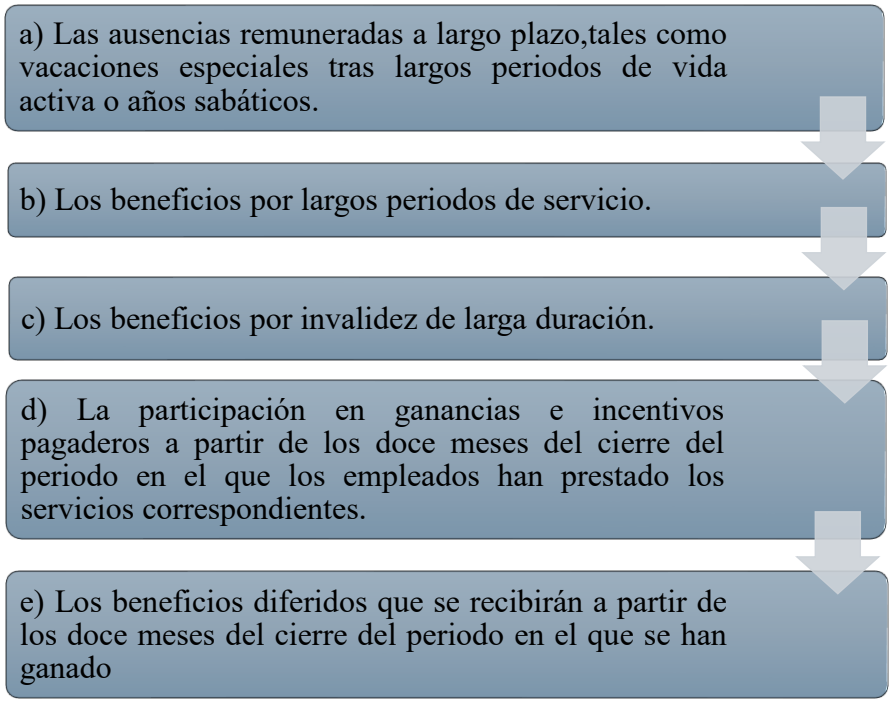
Fuente: Cárdenas et al. (2020)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

1.2.2.11 Beneficios adicionales otorgados a largo plazo

Los beneficios a largo plazo son aquellos compromisos que la empresa reconoce por servicios prestados a sus trabajadores por el tiempo que han trabajado, pero que se pagarán en el futuro, dentro de más de un año. En la contabilidad, se registran como deudas a largo plazo dentro del pasivo no corriente de la empresa. Para calcular cuánto dinero representan estos compromisos, a veces se utilizan cálculos llamados “técnicas actuariales”. Estos beneficios abarcan componentes como:

Figura 10 *Beneficios a largo plazo para los empleados*



Fuente: IASB (2015)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

1.2.2.12 Beneficios por terminación del contrato

Según IASB, (2015) los beneficios por terminación son retribuciones que una empresa entrega a un trabajador al momento que finaliza su relación laboral, ya sea por despido, renuncia, jubilación u otras causas establecidas en la legislación o en el contrato de trabajo. Estos desembolsos surgen como resultado directo de la terminación anticipada del vínculo laboral, ya sea por decisión del empleador antes del retiro habitual del trabajador, o por la aceptación del trabajador de una oferta de compensación a cambio de finalizar voluntariamente su contrato. Según Piñas et al., (2021) la culminación abrupta o inesperada de una relación laboral por parte del empleador, sin ajustarse a las causales legítimas estipuladas en el Código del Trabajo, da lugar a lo que se conoce como despido intempestivo. Esta figura representa la disolución unilateral del contrato sin justificación legal o sin seguir el procedimiento establecido, incluso cuando pudiera existir una causa. Tal acción genera sanciones económicas para el empleador, las cuales se traducen en beneficios por terminación cuyo propósito es compensar al trabajador por el perjuicio sufrido. Estos valores resarcitorios buscan mitigar el

impacto negativo de una desvinculación sorpresiva, que no solo afecta la estabilidad laboral y económica del individuo, sino también su integridad moral, social y familiar, elementos esenciales para la dignidad del trabajador y su entorno. En esencia, el despido intempestivo y sus consecuencias, incluyendo los pagos compensatorios, están claramente regulados por la legislación laboral ecuatoriana, asegurando una reparación a la parte afectada.

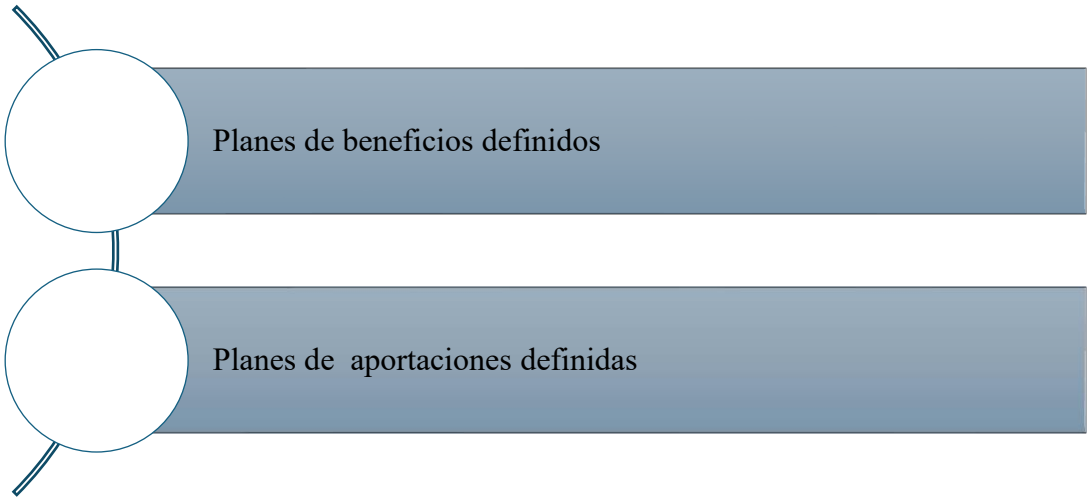
1.2.2.13 Métodos de medición para los beneficios a corto plazo

Los beneficios a corto plazo se deben reconocer como un gasto a medida que los empleados prestan los servicios correspondientes, independientemente de cuándo se realiza el pago. Esto implica que los beneficios acumulados, como los sueldos y las aportaciones al IESS, deben registrarse en el estado de resultados en el período en que los empleados trabajan, aunque el pago se efectúe posteriormente. Las responsabilidades derivadas de la entrega de beneficios a empleados que deben cumplirse dentro del periodo de corto plazo (como salarios y bonos) se miden y registran como obligaciones cuando la entidad tiene el deber de realizar pagos a sus trabajadores. Si el pago es inminente, el pasivo debe ser reconocido a su valor nominal. En caso de que se espere que ciertos beneficios, como las utilidades, sean pagados dentro de los 12 meses siguientes, se debe calcular una provisión basada en el valor estimado de la cantidad que la empresa planea. pagar. La medición de estos beneficios se realiza considerando las condiciones acordadas previamente (IASCF, 2009).

1.2.2.14 Tratamiento contable de los beneficios post-empleo

El reconocimiento contable que se le da a estos beneficios post-empleo, según los lineamientos específicos de la Sección 28, establece que estas retribuciones son aquellas otorgadas a los empleados después de que finaliza su relación laboral, como pensiones, seguros médicos o planes de jubilación. El tratamiento contable varía según el tipo de plan de beneficios post-empleo:

Figura 11 *Tipo de plan de beneficios post-empleo*



Fuente: Calderón (2024)

Elaborador por: Aucapiña (2025)

1.2.2.15 Criterios para provisiones de beneficios por terminación.

La provisión de beneficios por terminación, según la Sección 28 de las NIIF para PYMES, se reconoce cuando una entidad mantiene una responsabilidad presente de pagar beneficios a sus colaboradores como resultado de la terminación anticipada de su contrato, ya sea por decisión de la empresa o por una oferta de terminación voluntaria. La provisión se calcula tomando en cuenta el valor vigente de los pagos futuros esperados, considerando factores como la antigüedad del empleado y el monto de los beneficios acordados. Esta disposición debe reconocerse en el momento en que la entidad toma la decisión formal de terminar la relación laboral, y se ajustará si las condiciones cambian, como en el caso de que los empleados decidan no aceptar la oferta de terminación anticipada (IASCF, 2009).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Descripción de la metodología

2.1.1 Unidas de análisis

Con el propósito de llevar a cabo esta propuesta integradora, enfocado en la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, se seleccionó como unidad de análisis a la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., orientada a la fabricación de calzado. Esta organización, con sede en el cantón zapatero de Tungurahua "Cevallos", cuenta con más de una década de trayectoria en el mercado y emplea actualmente a aproximadamente 22 personas. Su actividad principal es la fabricación de calzado, botines, polainas y productos afines elaborados con materiales sintéticos, utilizando diversos métodos, incluido el moldeado. Cabe señalar que, en la actualidad, La empresa no lleva a cabo el registro contable correspondiente a la provisión de algunos beneficios contemplados en la Sección 28.

Para analizar la implementación de la Sección antes mencionada, que está relacionado con los beneficios a los trabajadores, fue fundamental contar con la colaboración del área contable de la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., se realizó una revisión exhaustiva de dicha normativa con el objetivo de identificar los principios y requerimientos aplicables al reconocimiento, medición y revelación de estos beneficios.

Esta sección establece que deben reconocerse las obligaciones tanto a corto como a largo plazo, incluyendo sueldos, vacaciones acumuladas, aportes patronales a la seguridad social, indemnizaciones por terminación y otros beneficios posteriores al empleo. A partir de este análisis, se elaboró un diagnóstico del tratamiento contable vigente en la entidad, lo que permitió detectar áreas de mejora en el cumplimiento de la normativa. En base a los hallazgos, se formularon e implementaron propuestas orientadas a alinear las prácticas contables con las exigencias establecidas por la NIIF para PYMES, fortaleciendo así la transparencia y la veracidad de la información contable. La adecuada aplicación de esta regulación permite a la empresa reconocer de manera sistemática y objetiva los costos laborales en el período correspondiente, lo

que permite reflejar de manera confiable los estados financieros y a una planificación financiera más eficiente. En consecuencia, la empresa no solo cumple con sus obligaciones establecidas en la norma, así misma mejora la calidad de su información contable y optimiza la toma de decisiones.

2.1.2 Fuentes y técnicas de recolección de información

2.1.2.1 Fuentes de información primaria

Durante el desarrollo de esta propuesta integrador, la estrategia de recolección de información se centró fundamentalmente en la utilización de fuentes primarias debido a que presentan resultados de investigación de observación sistemática. Es decir, que proporciona información original que antes no había sido evaluada (Vera, 2024). Ahora bien, como fuentes primarias se implementó una entrevista semiestructurada al personal contable de la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda.

Tabla 3 *Personal entrevistado*

Nombres	**Cargo**	**Departamento**
Ing. Sergio Villacís	Contador	Contabilidad

Fuente: Quigu Cía. Ltda.
Elaborado por: Aucapiña (2025)

2.1.2.1.1 Entrevista semiestructurada

Considerando que la entrevista es una técnica de recolección de información que facilita la comunicación directa entre las personas. Además, promueve la interacción entre el entrevistador y el entrevistado, permitiendo no solo obtener datos, sino también comprender opiniones y experiencias de manera más profunda. La entrevista semiestructurada, es un método muy utilizado en la investigación cualitativa, destacada por su adaptabilidad, dinamismo accesible y capacidad para fomentar diálogos profundos, el investigador diseña previamente un cuestionario que guie el desarrollo de la conversación. Las preguntas pueden ser abiertas o cerradas (Puga & García, 2022).

En esta etapa, se realizó una conversación formal con el contador en las instalaciones de la compañía el 24 de abril de 2025, a las 11 a.m., Para su ejecución, se utilizaron formularios impresos con 10 preguntas previamente estructuradas. Aunque el objetivo principal fue recabar información relacionada a las retribuciones que la empresa ofrece a sus trabajadores, tales como bonificaciones, seguros, vacaciones y aportaciones a fondos de jubilación. Esta información es fundamental para el área de contabilidad, ya que permite identificar correctamente las obligaciones laborales y asegurar su adecuado registro contable, conforme a los lineamientos establecidos por la Sección de beneficios a empleados de la NIIF para PYMES.

Guion de entrevista. - Se efectuó una entrevista con 10 preguntas semiestructuradas vinculadas al tema de investigación. Cada sesión tuvo una duración aproximada de entre 10 y 20 minutos. Posteriormente, se detallan las preguntas formuladas:

Tabla 4 *Preguntas de la entrevista aplicada y sus categorías*

N°	Preguntas	Dimensión o categoría
1	¿Qué tipo de beneficios sociales ofrece la empresa a sus empleados?	Registro y Control
2	¿Se realizan provisiones contables para beneficios empleados?	Provisiones a Corto Plazo
3	¿Los trabajadores están registrados en la página del SUT (Sistema Único de Trabajo)?	Registro y Control
4	¿La empresa realiza aportes obligatorios a fondos de pensiones o seguros sociales en cumplimiento de la normativa vigente?	Cumplimiento Legal y Aportes Obligatorios
5	¿Se reconocen contablemente los beneficios de terminación cuando surge la obligación de pagarlos?	Beneficios de Terminación
6	¿Existen notas aclaratorias con respecto a los beneficios laborales?	Revelación en los Estados Financieros
7	¿Se realizan cálculos actuariales o estimaciones razonables para la jubilación patronal?	Estimaciones Actuariales y Cálculos

8	¿Hasta qué año realizaron los cálculos actuariales?	Revisión y Valuación de Pasivos
9	¿La empresa brinda algún tipo de beneficio adicional (bonificaciones, seguros médicos, otros) no exigido por ley, y está registrado contablemente?	Beneficios Adicionales y Registros Contables
10	¿El tratamiento contable de los beneficios a empleados se encuentra alineado con las políticas establecidas por la NIIF para PYMES Sección 28?	Cumplimiento con la NIIF para PYMES Sección 28

Fuente: *Aucapiña (2025)*

2.1.2.2 Fuentes de información secundaria

2.1.2.2.1 Observación

La observación constituye un método de registro visual que permite captar y documentar información relevante sobre el objeto de estudio. Para su aplicación, se utiliza la ficha de observación, un instrumento diseñado para recolectar y registrar de manera sistemática los datos obtenidos. Esta ficha funciona como un registro estructurado donde se anotan, de forma detallada y ordenada, las observaciones realizadas en el entorno de estudio, facilitando así un análisis más preciso y fundamentado de la realidad observada (Campos & Lule, 2012).

El 26 de abril de 2025, se utilizó la técnica de observación en el área contable, con el propósito de examinar de forma detallada la metodología empleada para registrar los beneficios destinados a los trabajadores, en la contabilización de los beneficios para trabajadores y verificar que dicho proceso esté alineado con los lineamientos establecidos en la Sección correspondiente a los beneficios para empleados según las NIIF para PYMES. Esta observación tuvo como objetivo principal comprender el flujo de trabajo, la documentación de soporte y la aplicación práctica de los criterios contables relativos a cada tipo de beneficio, permitiendo identificar no solo las prácticas correctas sino también posibles desviaciones que requieran ajustes o mejoras en los procesos de registro.

Tabla 5 *Ficha de observación*

FICHA DE OBSERVACIÓN			
Área			
Fecha			
Aspecto	**SI**	**NO**	**OBSERVACIÓN ADICIONAL**
¿Se registran los sueldos y salarios correctamente en la contabilidad?			
¿Existe provisión contable para vacaciones?			
¿Se clasifica de forma detallada los pasivos referentes a los beneficios a empleados?			
¿Se contabilizan aportaciones a fondos de pensiones o seguridad social?			
¿Se reconocen pasivos por beneficios a largo plazo (jubilaciones, indemnizaciones)?			
¿La empresa documenta correctamente los beneficios de terminación (despidos, retiros)?			
¿Existe una nota aclaratoria de la jubilación patronal?			
¿Se actualizan periódicamente los registros de pasivos por beneficios a empleados?			
¿Los registros contables de beneficios cumplen con las políticas internas y normativa NIIF?			
¿Se realiza provisión por Deshaucio?			

Fuente: Aucapiña (2025)

Rol de pagos

Se realizó una exhaustiva revisión de las planillas de sueldos de los trabajadores de la empresa Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda.para poder identificar de manera precisa todos los beneficios a empleados que la compañía otorga. Este proceso tuvo como objetivo validar el cumplimiento de las obligaciones laborales y contables, así como comprender la estructura de compensación y beneficios en la práctica. A continuación, se presenta la matriz detallada utilizada para este análisis, la cual permitió clasificar y evaluar cada rubro remunerativo y beneficio social conforme a la normativa vigente.

Gráfico 6 *Planilla de sueldos*

PRODUCTORA DE ZAPATOS QUIGU CIA. LTDA.
ROL INDIVIDUAL DE PAGOS
CORRESPONDIENTE AL MES DE …..... DEL 2025

NOMBRES: CÉDULA N°.
CENTRO DE COSTOS:

INGRESOS		EGRESOS
SUELDO BÁSICO		9.45% IESS
DÍAS TRABAJADOS		ANTICIPOS
SUELDO REAL		PRESTAMOS
HORAS EXTRAS		RETENCIÓN JUDICIAL
	25%	LENTES
	50%	CONTRIIB. SOLIDARIA
	100%	COMIDA
OTROS INGRESOS		SUBSIDIO IESS
PRODUCTIVIDAD		PRESTAMO IESS
ALIMENTACIÓN		DESCUENETO DÍAS NO TRABAJADOS
DÉCIMO TERCER SUELDO		OTROS DESCUENTOS
DÉCIMO CUARTO SUELDO		DESCUENTO FACTURA ZAPATOS
APORTE PATRONAL + IECE/SECAP		APORTE PATRONAL + IECE/SECAP
FONDOS DE RESERVA		IMP. RENTA
TOTAL INGRESOS		**TOTAL DESCUENTOS**

RECIBÍ CONFORME	LÍQUIDO A RECIBIR
FIRMA	

Fuente: Quigu Cía. Ltda.

2.1.3 Fases del desarrollo

En esta etapa se describe las fases en las cuales se aplicó la Sección 28 Beneficios Empleados en la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. Posteriormente, se da a conocer las fases ejecutadas durante el procedimiento.

Tabla 6 *Fases de Desarrollo*

Objetivos Específicos	Fases o etapas	Descripción
	Diagnóstico	En la primera etapa se desarrolló un diagnóstico de la información de instrumentos financieros,

Realizar un diagnóstico de la información de beneficios empleados, para el conocimiento del estado actual de las cuentas en los estados financieros.		mediante una entrevista al departamento de contabilidad se recopilo y analizo la documentación contable y financiera de la empresa "Quigu", incluyendo los estados financieros, políticas contables y registros relacionados, con el fin de identificar y clasificar las cuentas correspondientes a instrumentos financieros. • Revisión Documental y normativa de la Sección 28 Beneficios empleados de las NIIF para PYMES. • Identificación de los principios contables clave sobre beneficios a empleados: reconocimiento, medición, presentación y revelación.
Aplicar la NIIF para Pymes sección 28 Beneficios a los empleados en la empresa para una adecuada presentación de los Estados Financieros.	Ejecución	Identificar todos los tipos de beneficios que la empresa otorga a sus empleados: salarios, horas extras, décimos, fondos de reserva, vacaciones, jubilación patronal, seguros de vida/salud, bonificaciones, etc. Se clasifico cada beneficio según la Sección 28:

		• Beneficios a corto plazo: Sueldos, horas extras, décimos, vacaciones etc. • Beneficios post-empleo: jubilación patronal, planes de pensión. • Otros beneficios a largo plazo. • Beneficios por terminación: Indemnizaciones, desahucio Se propuso una metodología clara para la determinación y la valoración de todos los beneficios a trabajadores asegurando el cumplimiento de los lineamientos legales y contables vigentes. Se ejecutaron los registros contables correspondientes para cada tipo de beneficio, garantizando que las provisiones y gastos se presenten de forma correcta en los estados financieros, Lo cual ayuda a reflejar con exactitud la situación económica de la compañía.
	Resultados	Se ejecutaron los registros contables correspondientes para cada tipo de beneficio, garantizando que las

Proponer los registros contables necesarios para el reconocimiento de las partidas tanto de gastos como de pasivos en los estados financieros y las notas aclaratorias.		provisiones y gastos se reflejen adecuadamente en los estados financieros, lo que favorece una representación confiable de la situación financiera y económica de la organización, se revisó la Sección 28. Determinando así las directrices concretas para el reconocimiento contable y la exposición de estas partidas. Se analizo los registros contables actuales de la empresa "Quigu" para detectar posibles inconsistencias y evaluar la adecuación de las políticas aplicadas.

Fuente: Aucapiña (2025)

CAPÍTULO III

DESARROLLO

3.1 Resultados

3.1.1 Resultados e interpretación

Con el fin de comprender a cabalidad la situación vigente de las cuentas relacionadas con los beneficios a trabajadores en los estados financieros de la compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., se ha realizado un diagnóstico preliminar exhaustivo. En primera instancia se realizó una entrevista semiestructurada de 10 preguntas enfocadas en conocer el estado actual de las cuentas de retribuciones al personal en los estados financieros, esta entrevista fue dirigida al Ing. Sergio Villacis contador de la compañía. Además, se utilizó una ficha de observación con los documentos de la empresa. Este proceso implicó la revisión del Balance General al 31 de diciembre de 2024, el Rol Individual de pagos de un empleado de la empresa a noviembre de 2024, la tabla de reparto de utilidades y los notas a los Estados Financieros. La evaluación se centró en identificar si el reconocimiento, medición y presentación de los beneficios a corto plazo como: sueldos, horas extras, Décimo Tercer Sueldo, Décimo Cuarto Sueldo, Vacaciones, Aporte Patronal y Fondos de Reserva, los beneficios post-empleo como: Jubilación Patronal y Desahucio, beneficios a largo plazo como: la participación en ganancias e incentivos y beneficios por terminación del contrato como: La Indemnización por Despido Intempestivo se alinean con los parámetros establecidos en la Sección 28 de la NIIF para PYMES y la normativa laboral ecuatoriana. Este análisis es fundamental para garantizar la transparencia, la confiabilidad y la adecuada determinación de acciones con respecto a la situación financiera de la empresa.

3.1.1.1 Análisis de la entrevista semiestructurada

Tabla 7 *Entrevista*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Objetivo: Recopilar información relacionada con el reconocimiento, la cuantificación y la exposición de los beneficios para empleados que la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., proporciona a sus colaboradores. Para efectos de la aplicación de la Sección 28 de las NIIF para Pymes.	
Aplicado en:	QUIGU CIA. LTDA.
Nombre del entrevistado:	Ing. Sergio Villacis
Nombre del entrevistador:	Cynthia Aracelly Aucapiña Cando
Puesto de trabajo:	Contador General
Fecha de la entrevista:	24-04-2025
Hora de la entrevista:	11:00

Preguntas	**Respuesta**	**Interpretación**
1. ¿Qué tipo de beneficios sociales ofrece la empresa a sus empleados?	Se ofrece beneficios a corto plazo, largo plazo, post-empleo y beneficios por terminación	El contador considera que es relevante cumplir con lo que exige la normativa
2. ¿Se realizan provisiones contables para beneficios empleados?	La compañía realiza la provisión de la Jubilación Patronal, reconociendo esta obligación a largo plazo en sus estados financieros. Pero no realiza la provisión de vacaciones. Sin embargo,	El contador indica que la empresa sí provisiona la Jubilación Patronal. Esto es muy importante, ya que la jubilación patronal es un beneficio post-empleo de beneficio definido y, según la NIIF

	a diferencia de una acumulación en cuentas de provisión, el Décimo Tercer Sueldo, el Décimo Cuarto Sueldo y los Fondos de Reserva se cancelan mes a mes directamente en el rol de pagos de cada empleado.	para PYMES (Sección 28), su provisión debe basarse en un cálculo actuarial que refleje el valor presente de la obligación futura.
3. ¿Los trabajadores están registrados en la página del SUT (Sistema Único de Trabajo)?	Todos los trabajadores se encuentran registrados en la página del SUT	El registro de todos los trabajadores en la página del SUT es un pilar fundamental para la legalidad y transparencia de las relaciones laborales en Ecuador, protegiendo tanto los derechos de los trabajadores como la seguridad jurídica de las empresas.
4. ¿La empresa realiza aportes obligatorios a fondos de pensiones o seguros sociales en cumplimiento de la normativa vigente?	Puedo afirmar que la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. sí cumple con la obligación de realizar aportes obligatorios a los seguros sociales de sus empleados, conforme a la normativa vigente en Ecuador.	La empresa está consciente de su responsabilidad legal de contribuir al sistema de seguridad social por cada uno de sus empleados. Esto no es opcional; es un mandato de la Ley de Seguridad Social y el Código del Trabajo en nuestro país.

5. ¿Se reconocen contablemente los beneficios de terminación cuando surge la obligación de pagarlos?	La empresa si realiza los registros contables necesarios al momento en que surge la obligación de pagarlos los beneficios de terminación.	Para la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., es imperativo que, ante cualquier evento que genere una obligación de pagar beneficios por terminación, esta se reconozca de inmediato como un pasivo y en el estado de resultados como un gasto. Esto asegura la transparencia financiera, el cumplimiento normativo y sobre todo brinda una base sólida para la adecuada toma de decisiones gerenciales.
6. ¿Existen notas aclaratorias con respecto a los beneficios laborales?	Si existe una nota aclaratoria con respecto a los beneficios laborales.	Es fundamental que, en las notas que acompañan al balance general, se explique con detalle.
7. ¿Se realizan cálculos actuariales o estimaciones razonables para la jubilación patronal?	La empresa si realiza los cálculos actuariales para la jubilación patronal.	Esta valoración profesional no solo asegura el cumplimiento de la Normativa vigente. Además, garantiza que los estados financieros reflejen la imagen fiel de la realidad económica.

8. ¿Hasta qué año realizaron los cálculos actuariales?	Los cálculos actuariales para la jubilación patronal se realizaron hasta el año 2024.	Desarrollar el cálculo actuarial de la jubilación patronal es de vital importancia para cualquier empresa en Ecuador, especialmente bajo el marco de las NIIF para PYMES específicamente en la Sección 28. Este análisis es un recurso fundamental para la salud financiera y la transparencia de la organización.
9. ¿La empresa brinda algún tipo de beneficio adicional (bonificaciones, seguros médicos, otros) no exigido por ley, y está registrado contablemente?	La empresa brinda a sus trabajadores la alimentación. Esto si se encuentra reflejado en el Estado de Resultados como un gasto.	Es de mucha importancia que se refleje en el estado el beneficio que la empresa otorgue a sus trabajadores.
10. ¿El tratamiento contable de los beneficios a empleados se encuentra alineado con las políticas establecidas por	Sí, el registro contable de los beneficios a empleados en la empresa se encuentra alineado con las políticas establecidas por la normativa.	Cumplir con la Sección 28 de la NIIF para PYMES es fundamental porque permite que la empresa registre de manera adecuada y sistemática los beneficios a empleados, asegurando

la NIIF para PYMES Sección 28?		así una presentación fiel y transparente de sus estados financieros.

Fuente: Aucapiña (2025)

- **Comentario analítico:** Se puede evidenciar que la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., demuestra un sólido cumplimiento y una gestión activa de los beneficios laborales obligatorios en Ecuador, lo que es fundamental para la estabilidad y sostenibilidad de su operación. La empresa se destaca por realizar el pago y registro de horas extraordinarias y suplementarias y lo más relevante, cancela de forma mensualizada el décimo tercer sueldo y el décimo cuarto sueldo.

- Sueldo y los Fondos de Reserva directamente en el rol de pagos. Esta práctica, aunque difiere de la provisión anual, asegura que estos beneficios se registren contablemente como pasivos acumulados o gastos devengados, manteniendo la obligación al día sin generar incertidumbre a largo plazo en estas cuentas.
  Además, la empresa cumple rigurosamente con los aportes obligatorios al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). Un punto fuerte es que la compañía sí realiza la provisión de la Jubilación Patronal, reconociendo esta obligación a largo plazo y la necesidad de un cálculo actuarial, aunque es crucial que retome y sustente estos cálculos para asegurar la fiabilidad de la provisión. Otro aspecto positivo es la confirmación de que la empresa reconoce contablemente los beneficios de terminación al momento en que surge la obligación de pagarlos, lo que garantiza la transparencia de los estados financieros ante eventos de desvinculación.

3.1.1.2 Análisis de resultados de la ficha de observación

Tabla 8 *Ficha de observación*

FICHA DE OBSERVACIÓN			
Área: Contable			
Fecha: 24/04/2025			
Aspecto	**SI**	**NO**	**OBSERVACIÓN ADICIONAL**
¿Se registran los sueldos y salarios correctamente en la contabilidad?	X		
¿Existe provisión contable para vacaciones?		X	
¿Se clasifica de forma detallada los pasivos referentes a los beneficios a empleados?		X	Las cuentas de los pasivos estan clasificados pero no de una manera detallada
¿Se contabilizan aportaciones a fondos de pensiones o seguridad social?	X		
¿Se reconocen pasivos por beneficios a largo plazo (jubilaciones, indemnizaciones)?	X		
¿La empresa documenta correctamente los beneficios de terminación (despidos, retiros)?	X		
¿Existe una nota aclaratoria de la jubilación patronal?		X	No existe una nota aclaratoria de la jubilación patronal en la cual se detalle como se llego a obtener ese valor de la provisión
¿Se actualizan periódicamente los registros de pasivos por beneficios a empleados?	X		
¿Los registros contables de beneficios cumplen con las políticas internas y normativa NIIF?	X		
¿Se realiza provisión por Deshaucio?	X		

Fuente: Aucapiña (2025)

- **Comentario analítico:** Mediante una ficha de observación específica, se llevó a cabo una evaluación inicial de los documentos económicos de la entidad, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la Sección 28 de la NIIF para PYMES, relativa a los beneficios a los empleados. Este análisis permitió identificar importantes oportunidades de mejora La empresa muestra debilidad en la provisión de ciertos beneficios a corto plazo, la ausencia de una clasificación detallada de pasivos, La ausencia de claridad en obligaciones importantes y la carencia de revelaciones en notas. Estos factores no solo impactan la presentación de los estados financieros, sino que también pueden influir negativamente en cómo se comprende la estabilidad financiera del negocio y complicar el proceso de resolución de situaciones. A continuación, se detallan los elementos que deberían ser más claros en el balance.

- Una observación clave en el Balance General de la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda.es la ausencia de un desglose explícito de los pasivos por beneficios a empleados entre componentes corrientes y no corrientes. Aunque se identifican cuentas importantes como el Décimo Tercer Sueldo, Décimo Cuarto Sueldo, Vacaciones, Fondos de Reserva y Jubilación Patronal, la falta de una clasificación clara según su exigibilidad (a liquidar en menos o más de doce meses) impide una evaluación precisa de la liquidez de la empresa. Esta falencia no solo puede provocar que se minimicen las obligaciones de corto plazo o se sobrevaloren los compromisos de largo plazo, sino que además implica una falta de cumplimiento con los principios de presentación establecidos en las Secciones 1 y 28 de la NIIF para PYMES, comprometiendo la fiabilidad y comparabilidad de la información contable.

- Además, hemos notado que el balance general de la empresa no muestra de forma clara los salarios y aportes al IESS que ya se deben pagar por el último mes del año 2024, pero que se pagarán recién en enero de 2025. Aunque existen otras provisiones, la falta de estas cuentas específicas como "Sueldos por Pagar" o "Aportes IESS por Pagar" (o un detalle claro si están dentro de "Cuentas por Pagar") hace que la empresa parezca tener menos deudas inmediatas de las que realmente tiene. Esta situación no solo resta precisión al balance general, sino que también incumple una regla contable fundamental (el principio de devengo de la NIIF para PYMES), la cual exige reconocer los gastos y las obligaciones en el momento en que se generan, no solo cuando se pagan. Esto distorsiona cuánto costó realmente el personal en 2024.

- Una deficiencia crítica detectada es la falta de información detallada en las notas sobre la provisión de Jubilación Patronal. Aunque el balance muestra un saldo de $3,898.47, la ausencia de las notas a los estados financieros impide verificar si esta provisión se basa en un cálculo actuarial adecuado y cumple con los complejos requisitos de medición y revelación de la NIIF para PYMES, Sección 28.

3.1.1.3 Implementación de la sección 28 de la NIIF para PYMES en el reconocimiento de beneficios laborales

La propuesta de evaluar la aplicación de beneficios laborales de la NIIF para PYMES en la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. Es con el objetivo de asegurar que los beneficios otorgados a sus empleados se reconozcan, midan y presenten de manera precisa en sus estados financieros. La idea de analizar la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para las PYMES en la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., surge de la importancia de los costos laborales en su estructura operativa, a necesidad de preservar la transparencia y la uniformidad de los estados financieros de acuerdo con estándares internacionales, la posibilidad de identificar y corregir inconsistencias en el reconocimiento y presentación de los beneficios laborales, el impacto de esta información en la toma de decisiones gerenciales, el cumplimiento con las mejores prácticas contables y la identificación de todas las obligaciones laborales, buscando en última instancia mejorar la gestión financiera y la presentación razonable de su situación económica.

3.1.1.3.1 Beneficios a corto plazo

Para comenzar nuestro análisis de los beneficios laborales a corto plazo en la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., nos centraremos en la información detallada en la nómina de pagos correspondiente al mes de diciembre de 2024. Este documento crucial, que incluye a los 18 empleados de la nómina de la empresa, nos permitirá examinar directamente la aplicación de la normativa vigente.

Tabla 9 *Planilla de pagos general*

ROL DE PAGOS DEL MES DE DICIEMBRE 2024																	
				INGRESOS										EGRESOS			
Nº	NOMBRES	CARGOS	FECHA DE INGRESO	DÍAS LAB.	SUELDO MENSUAL 2024	TOTAL H. EXTRAS	BONIFI.	TOTAL	APORTE PATRONAL 12,15%	XIII SUELDO	XIV SUELDO	FONDOS DE RESERVA	TOTAL INGRESOS	APORTE PERSONAL IESS 9,45%	APORTE PATRONAL 12,15%	TOTAL EGRESOS	LIQUIDO A RECIBÍR
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	OBRERO	11/11/2022	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$ 57,35	$ 39,33	$ 38,33	$ 39,32	$ 646,32	$ 44,60	$ 57,35	$ 101,95	$ 544,37
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	OBRERO	1/1/2024	30	460,48	$ -		$ 460,48	$ 55,95	$ 38,37	$ 38,33	$ 38,36	$ 631,49	$ 43,52	$ 55,95	$ 99,46	$ 532,03
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	OBRERO	1/11/2024	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$ 57,35	$ 39,33	$ 38,33		$ 607,01	$ 44,60	$ 57,35	$ 101,95	$ 505,05
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	OBRERO	1/11/2023	30	460,48	$ -		$ 460,48	$ 55,95	$ 38,37	$ 38,33	$ 38,36	$ 631,49	$ 43,52	$ 55,95	$ 99,46	$ 532,03
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	OBRERO	1/4/2023	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$ 60,14	$ 41,25	$ 38,33	$ 41,23	$ 675,98	$ 46,78	$ 60,14	$ 106,92	$ 569,06
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	OBRERO	1/6/2021	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$ 57,35	$ 39,33	$ 38,33	$ 39,32	$ 646,32	$ 44,60	$ 57,35	$ 101,95	$ 544,37
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	OBRERO	1/11/2024	30	460,48	$ -		$ 460,48	$ 55,95	$ 38,37	$ 38,33		$ 593,13	$ 43,52	$ 55,95	$ 99,46	$ 493,67
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	OBRERO	1/11/2023	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$ 60,14	$ 41,25	$ 38,33	$ 41,23	$ 675,98	$ 46,78	$ 60,14	$ 106,92	$ 569,06
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	OBRERO	1/5/2022	30	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$ 68,10	$ 46,71	$ 38,33	$ 46,69	$ 760,31	$ 52,97	$ 68,10	$ 121,06	$ 639,24
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	OBRERO	1/11/2023	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$ 60,14	$ 41,25	$ 38,33	$ 41,23	$ 675,98	$ 46,78	$ 60,14	$ 106,92	$ 569,06
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	OBRERO	1/8/2021	30	460,48	$ -	$ 75,00	$ 535,48	$ 65,06	$ 44,62	$ 38,33	$ 44,61	$ 728,10	$ 50,60	$ 65,06	$ 115,66	$ 612,44
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	OBRERO	1/5/2022	30	460,48	$ 10,25	$ 8,33	$ 479,06	$ 58,21	$ 39,92	$ 38,33	$ 39,91	$ 655,42	$ 45,27	$ 58,21	$ 103,48	$ 551,94
TOTAL OBRERO					**$5.525,76**	**$ 148,39**	**$183,33**	**$5.857,48**	**$ 711,68**	**$488,12**	**$ 460,00**	**$ 410,25**	**$ 7.927,54**	**$ 553,53**	**$ 711,68**	**$ 1.265,22**	**$ 6.662,32**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	VENTAS	1/1/2024	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$ 59,35	$ 40,70	$ 38,33		$ 626,84	$ 46,16	$ 59,35	$ 105,51	$ 521,34
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	VENTAS	1/11/2024	30	460,48	$ -		$ 460,48	$ 55,95	$ 38,37	$ 38,33		$ 593,13	$ 43,52	$ 55,95	$ 99,46	$ 493,67
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	VENTAS	1/1/2024	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$ 59,35	$ 40,70	$ 38,33	$ 40,69	$ 667,53	$ 46,16	$ 59,35	$ 105,51	$ 562,03
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	VENTAS	1/1/2024	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$ 59,35	$ 40,70	$ 38,33		$ 626,84	$ 46,16	$ 59,35	$ 105,51	$ 521,34
TOTAL VENTAS					**$1.867,24**	**$ 58,62**	**$ -**	**$1.925,86**	**$ 233,99**	**$160,49**	**$ 153,33**	**$ 40,69**	**$ 2.514,36**	**$ 181,99**	**$ 233,99**	**$ 415,98**	**$ 2.098,37**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	ADM.	1/6/2021	30	468,92	$ -	$188,00	$ 656,92	$ 79,82	$ 54,74	$ 38,33	$ 54,72	$ 884,53	$ 62,08	$ 79,82	$ 141,89	$ 742,64
TOTAL ADMINISTRATIVO					**$ 468,92**	**$ -**	**$188,00**	**$ 656,92**	**$ 79,82**	**$ 54,74**	**$ 38,33**	**$ 54,72**	**$ 884,53**	**$ 62,08**	**$ 79,82**	**$ 141,89**	**$ 742,64**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	MOI	1/6/2021	30	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$ 68,10	$ 46,71	$ 38,33	$ 46,69	$ 760,31	$ 52,97	$ 68,10	$ 121,06	$ 639,24
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA					**$ 460,48**	**$ -**	**$100,00**	**$ 560,48**	**$ 68,10**	**$ 46,71**	**$ 38,33**	**$ 46,69**	**$ 760,31**	**$ 52,97**	**$ 68,10**	**$ 121,06**	**$ 639,24**

Fuente: Aucapiña (2025)

3.1.1.3.2 Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias

Jornada Ordinaria: En Ecuador, la jornada laboral ordinaria se extiende de lunes a viernes, con 8 horas diarias, sumando un total de 40 horas semanales. Estas horas no generan recargo (Código de trabajo, 2025).
Sueldo mensual: $460,48
Horas mensuales: 240

Cálculo para conocer el valor por hora
Valor por hora = (Sueldo mensual/horas mensuales 240)
Valor por hora = (460,48/240) = 1,9186

Horas Suplementarias: las horas suplementarias tienen un recargo que depende del horario que se realizan, recargo del 50% si las horas se trabajan entre la finalización de la jornada ordinaria y la medianoche (24:00 horas) del mismo día. Recargo del 100% si las horas suplementarias se trabajan entre las 24:00 horas y las 06:00 horas del siguiente día (Código de trabajo, 2025).

Ejemplo: Un trabajador termina su jornada normal de trabajo, pero la empresa continua con la producción debido a que necesitan entregar de urgencia u pedido, el dueño le pide que trabaje en los horarios de 19h00 de hasta las 03h00 de la madrugada del día posterior.

Cálculo recargo del 50%
Valor h. suplementaria 50% = (valor por hora ordinaria * recargo 50%) * N° de horas
Cálculo recargo del 100%
Valor h. suplementaria 100% = (valor por h. ordinaria * recargo 100%) * N° de horas.

Tabla 10 *Cálculo del recargo del 50% y 100% de las horas suplementarias año 2024*

SUELDO 2024	460,48
HORAS AL MES	240
VALOR POR HORA	460,48/240 = 1,9186
HORAS HASTA LAS 24:00 HORAS	5
HORAS HASTA LAS 03:00	3
RECARGA 50%	(1,9186*1,5*5) = 14,39
RECARGA 100%	(1,9186*2*3) = 11,51

Fuente: Aucapiña (2025)

Horas Extraordinarias: Son aquellas que se laboran en días de descanso obligatorio como sábados, domingos o feriados nacionales, el cargo adicional es del 100% del valor de la hora (Código de trabajo, 2025).

Ejemplo: La empresa tiene que entregar una producción de zapatos para fin de mes, por lo cual se necesita los servicios del obrero, el sábado 21 de diciembre del 2024, el acude a la fábrica para trabajar, desde las 08H00 de la mañana hasta las 17H00 de la tarde. A continuación, se presentará la forma de cálculo.

Cálculo

Valor hora Extraordinaria 100% = (valor por hora ordinaria * recargo 100%) * N° de horas

Tabla 11 *Cálculo del recargo del 100% de las horas extraordinarias*

SUELDO 2024	460,48
HORAS AL MES	240
VALOR POR HORA	460,48/240 = 1,9186
N° DE HORAS	9
RECARGO 100%	(1,9186*2*9) = 34,54

Fuente: Aucapiña (2025)

A continuación, se presentará de forma detallada los cálculos realizados en Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., con respecto a las horas suplementarias y horas extraordinarias.

Tabla 12 *Cálculo de horas suplementarias y extraordinarias*

HORAS SUPLEMENTARIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS											
N°	NOMBRES	CARGOS	INGRESOS								
			DÍAS LAB.	SUELDO MENSUAL 2024	HORAS EXTRAS				TOTAL H. EXTRAS	BONIFI.	TOTAL
					H. SUPLEM.		H. EXTRAOR.				
					N° H.	Valor	N° H.	Valor			
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	OBRERO	30	460,48	0	$ -	3	$ 11,51	$ 11,51		$ 471,99
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	OBRERO	30	460,48	0	$ -	0	$ -	$ -		$ 460,48
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	OBRERO	30	460,48	0	$ -	3	$ 11,51	$ 11,51		$ 471,99
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	OBRERO	30	460,48	0	$ -	0	$ -	$ -		$ 460,48
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	OBRERO	30	460,48	0	$ -	9	$ 34,54	$ 34,54		$ 495,02
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	OBRERO	30	460,48	0	$ -	3	$ 11,51	$ 11,51		$ 471,99
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	OBRERO	30	460,48	0	$ -	0	$ -	$ -		$ 460,48
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	OBRERO	30	460,48	0	$ -	9	$ 34,54	$ 34,54		$ 495,02
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	OBRERO	30	460,48	0	$ -	0	$ -	$ -	$ 100,00	$ 560,48
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	OBRERO	30	460,48	0	$ -	9	$ 34,54	$ 34,54		$ 495,02
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	OBRERO	30	460,48	0	$ -	0	$ -	$ -	$ 75,00	$ 535,48
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	OBRERO	30	460,48	0	$ -	2,67	$ 10,25	$ 10,25	$ 8,33	$ 479,06
TOTAL OBRERO				**$5.525,76**					**$ 148,39**	**$183,33**	**$5.857,48**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	VENTAS	30	468,92	0	$ -	5	$ 19,54	$ 19,54		$ 488,46
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	VENTAS	30	460,48	0	$ -	0	$ -	$ -		$ 460,48
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	VENTAS	30	468,92	0	$ -	5	$ 19,54	$ 19,54		$ 488,46
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	VENTAS	30	468,92	0	$ -	5	$ 19,54	$ 19,54		$ 488,46
TOTAL VENTAS				**$1.867,24**					**$ 58,62**	**$ -**	**$1.925,86**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	ADM.	30	468,92	0	$ -	0	$ -	$ -	$188,00	$ 656,92
TOTAL ADMINISTRATIVO				**$ 468,92**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$188,00**	**$ 656,92**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	MOI	30	460,48	0	$ -	0	$ -	$ -	$100,00	$ 560,48
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA				**$ 460,48**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$100,00**	**$ 560,48**
TOTAL GENERAL				**$8.322,40**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$ -**	**$ 207,00**	**$471,33**	**$9.000,73**

Fuente: Aucapiña (2025)

La empresa demuestra un sólido compromiso con la normativa laboral ecuatoriana, lo cual se refleja en su gestión de beneficios a los empleados. Una revisión del rol de pagos confirma que la empresa realiza correctamente los cálculos de las horas extraordinarias y suplementarias, asegurando que el personal reciba las compensaciones adecuadas por el tiempo trabajado fuera de su jornada regular.

3.1.1.3.3 Décimo tercera remuneración (bono navideño)

Todo trabajador tiene derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño. Para determinar el valor del décimo tercer sueldo, se consideran los ingresos obtenidos por el trabajador durante el período que va del 1 de diciembre del año previo al 30 de noviembre del presente año. De este monto total, se exceptúan las utilidades, viáticos, subsistencias y componentes salariales que no constituyan remuneración. El valor final corresponderá a la doceava parte de las remuneraciones que cumplan con la base de

cálculo, y debe ser cancelado al trabajador hasta el 24 de diciembre del año en curso. Sin embargo, existe la posibilidad de que el trabajador reciba este beneficio de forma mensualizada. Para ello, deberá presentar una solicitud por escrito a su empleador. En este caso, el valor del décimo tercer sueldo se divide entre los 12 meses del año y se paga de forma proporcional en cada rol de pagos (Código de trabajo, 2025).

Base de cálculo

(Sueldo + horas extraordinarias + horas suplementarias + comisiones + otras remuneraciones permanentes) / 12

Tabla 13 *Cálculo de la décimo tercera remuneración*

EMPRESA QUIGU CIA. LTDA									
XIII REMUNERACIÓN (BONO NAVIDEÑO) 2024									
			INGRESOS						
N°	NOMBRES	CARGOS	DÍAS LAB.	SUELDO MENSUAL 2024	TOTAL H. EXTRAS	BONIFI.	TOTAL	CÁLCULO	XIII SUELDO
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	OBRERO	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99/12	$ 39,33
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	OBRERO	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/12	$ 38,37
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	OBRERO	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99/12	$ 39,33
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	OBRERO	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/12	$ 38,37
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	OBRERO	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02/12	$ 41,25
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	OBRERO	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99/12	$ 39,33
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	OBRERO	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/12	$ 38,37
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	OBRERO	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02/12	$ 41,25
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	OBRERO	30	460,48	$ -	$ 100,00	$ 560,48	$560,48/12	$ 46,71
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	OBRERO	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02/12	$ 41,25
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	OBRERO	30	460,48	$ -	$ 75,00	$ 535,48	$535,48/12	$ 44,62
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	OBRERO	30	460,48	$ 10,25	$ 8,33	$ 479,06	$479,06/12	$ 39,92
TOTAL OBRERO				**$5.525,76**	**$148,39**	**$ 183,33**	**$ 5.857,48**		**$488,12**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	VENTAS	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46/12	$ 40,70
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	VENTAS	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/12	$ 38,37
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	VENTAS	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46/12	$ 40,70
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	VENTAS	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46/12	$ 40,70
TOTAL VENTAS				**$1.867,24**	**$ 58,62**	**$ -**	**$ 1.925,86**		**$160,49**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	ADM.	30	468,92	$ -	$ 188,00	$ 656,92	$656,92/12	$ 54,74
TOTAL ADMINISTRATIVO				**$ 468,92**	**$ -**	**$ 188,00**	**$ 656,92**		**$ 54,74**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	MOI	30	460,48	$ -	$ 100,00	$ 560,48	$560,48/12	$ 46,71
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA				**$ 460,48**	**$ -**	**$ 100,00**	**$ 560,48**		**$ 46,71**
TOTAL GENERAL				**$8.322,40**	**$207,00**	**$ 471,33**	**$ 9.000,73**		**$750,06**

Fuente: Aucapiña (2025)

La empresa gestiona eficientemente la Décimo Tercera Remuneración, pagándola directamente en el rol de pagos de forma mensualizada, lo que asegura que los empleados reciban este beneficio de manera oportuna y constante a lo largo del año.

3.1.1.3.4 Décimo cuarta remuneración (bono escolar)

La decimocuarta remuneración consiste en un pago anual equivalente al Salario Básico Unificado (SBU). El período considerado para su cálculo y la fecha de entrega varían de acuerdo con la región del país. En las zonas de la Sierra y la Amazonía, este beneficio se determina tomando en cuenta el lapso comprendido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del año en curso, debiendo ser cancelado hasta el 15 de agosto. Por otro lado, en las regiones Costa e Insular, se considera el período del 1 de abril del año previo al 31 de marzo del año actual, y el pago debe efectuarse a más tardar el 15 de abril. Este ingreso adicional está establecido por la normativa laboral ecuatoriana y constituye un derecho garantizado para todos los trabajadores del país.

Adicionalmente, los trabajadores pueden optar por recibir el décimo cuarto sueldo de manera mensualizada, presentando una solicitud escrita al empleador. En este caso, en lugar de recibir el valor total del Salario Básico Unificado en una sola cuota en abril o agosto (según la región), el valor se divide entre los doce meses del año y se paga proporcionalmente cada mes junto con la remuneración mensual (Código de trabajo, 2025).

Base de cálculo

Décimo cuarto mensual = (Salario Básico Unificado/12)

Tabla 14 *Cálculo de la décimo cuarta remuneración*

EMPRESA QUIGU CIA. LTDA							
XIV REMUNERACIÓN (BONO ESCOLAR) 2024							
N°	NOMBRES	CARGOS	INGRESOS				
			DÍAS LAB.	SUELDO MENSUAL 2024	TOTAL	CÁLCULO	XIV SUELDO
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	OBRERO	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
TOTAL OBRERO				**$5.520,00**	**$ 5.520,00**		**$460,00**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	VENTAS	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	VENTAS	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	VENTAS	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	VENTAS	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
TOTAL VENTAS				**$1.840,00**	**$ 1.840,00**		**$153,33**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	ADM.	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
TOTAL ADMINISTRATIVO				**$ 460,00**	**$ 460,00**		**$ 38,33**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	MOI	30	460	$ 460,00	$460/12	$ 38,33
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA				**$ 460,00**	**$ 460,00**		**$ 38,33**
TOTAL GENERAL				**$8.280,00**	**$ 8.280,00**		**$690,00**

Fuente: Aucapiña (2025)

La empresa cumple cabalmente con el pago de la Décimo Cuarta Remuneración, también conocida como "bono escolar", lo que se verifica en la exactitud de sus cálculos en el rol de pagos, garantizando que este importante beneficio sea entregado a los trabajadores de forma oportuna y de acuerdo con el Salario Básico Unificado y el tiempo de servicio. Cabe destacar que la empresa ha adoptado el mecanismo de pago mensualizado de este beneficio, permitiendo que los trabajadores reciban mensualmente la doceava parte del Salario Básico Unificado, lo cual favorece una mejor distribución del ingreso a lo largo del año y refleja el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

3.1.1.3.5 Fondos de reserva

Todo trabajador que haya prestado sus servicios por un período superior a un año tiene derecho a que el empleador le entregue un monto igual a una remuneración mensual

por cada año completo laborado. Dichos valores se acumulan como parte del fondo de reserva o capital laboral. El derecho a los Fondos de Reserva en Ecuador se activa solo después de un año completo de trabajo con el mismo empleador. Si la relación laboral termina antes de ese plazo, el trabajador no accede a este beneficio. No obstante, la ley contempla que el tiempo de servicio no necesita ser consecutivo. Es decir, si el trabajador vuelve a laborar con el mismo empleador luego de una interrupción, el nuevo período de trabajo se suma al anterior, permitiendo alcanzar el tiempo requerido para acceder al fondo de reserva. Esta disposición favorece la continuidad de los derechos laborales, incluso cuando hay interrupciones en la relación contractual (Código de trabajo, 2025).

A partir de agosto de 2009, se implementó en Ecuador un cambio significativo en el pago de los Fondos de Reserva. Los empleadores pasaron a entregar este beneficio de forma mensual y directamente al trabajador, calculando un 8.33% (es decir, que esto equivale a la doceava parte) sobre la remuneración. Sin embargo, para mayor flexibilidad, los afiliados mantienen la facultad de elegir que estos fondos no se les paguen en mano, sino que se depositen directamente en su cuenta individual del IESS para su acumulación (Reglamento para el Pago o Devolución de Los Fondos de Reserva, 2018).

Base de cálculo

(Sueldo + horas extraordinarias + horas suplementarias + comisiones + otras remuneraciones accesorias permanentes) * 8.33%

Tabla 15 *Cálculo de los fondos de Reserva*

EMPRESA QUIGU CIA. LTDA									
FONDOS DE RESERVA 2024									
N°	NOMBRES	FECHA DE INGRESO	DÍAS LAB.	SUELDO MENSUAL 2024	TOTAL H. EXTRAS	BONIFI.	TOTAL	CÁLCULO	FONDOS DE RESERVA
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	11/11/2022	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*8,33%	$ 39,32
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ		30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*8,33%	$ 38,36
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	1/11/2024	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99		
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	1/11/2023	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*8,33%	$ 38,36
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	1/4/2023	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*8,33%	$ 41,23
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	1/6/2021	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*8,33%	$ 39,32
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	1/11/2024	30	460,48	$ -		$ 460,48		
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	1/11/2023	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*8,33%	$ 41,23
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	1/5/2022	30	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$560,48*8,33%	$ 46,69
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	1/11/2023	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*8,33%	$ 41,23
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	1/8/2021	30	460,48	$ -	$ 75,00	$ 535,48	$535,48*8,33%	$ 44,61
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	1/5/2022	30	460,48	$ 10,25	$ 8,33	$ 479,06	$479,06*8,33%	$ 39,91
TOTAL OBRERO				**$5.525,76**	**$ 148,39**	**$183,33**	**$5.857,48**		**$ 410,25**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	1/1/2024	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46		
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	1/11/2024	30	460,48	$ -		$ 460,48		
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	1/1/2024	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46*8,33%	$ 40,69
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	1/1/2024	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46		
TOTAL VENTAS				**$1.867,24**	**$ 58,62**	**$ -**	**$1.925,86**		**$ 40,69**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	1/6/2021	30	468,92	$ -	$188,00	$ 656,92	$656,92*8,33%	$ 54,72
TOTAL ADMINISTRATIVO				**$ 468,92**	**$ -**	**$188,00**	**$ 656,92**		**$ 54,72**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	1/6/2021	30	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$560,48*8,33%	$ 46,69
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA				**$ 460,48**	**$ -**	**$100,00**	**$ 560,48**		**$ 46,69**
TOTAL GENERAL				**$8.322,40**	**$ 207,00**	**$471,33**	**$9.000,73**		**$ 552,35**

Fuente: Aucapiña (2025)

La empresa cumple rigurosamente con la obligación de los Fondos de Reserva, pagándolos de forma mensualizada directamente en el rol de pagos de cada empleado. Esta práctica, que se alinea con la ley, garantiza que los cálculos de este beneficio se realicen correctamente y que los trabajadores reciban oportunamente el 8.33% de su remuneración de aportación, asegurando el cumplimiento legal y la transparencia en este importante beneficio social.

3.1.1.3.6 Aporte patronal

La normativa legal dispone que todos los empleadores están obligados a afiliar a sus trabajadores al IESS. Esta contribución corresponde al 12,15% del sueldo mensual de cada empleado y cubre distintos seguros, como el de salud, invalidez, vejez, muerte, riesgos del trabajo, cesantía y la comisión administrativa del IESS. Este aporte busca garantizar la protección social integral del trabajador. Este monto debe registrarse

como un gasto dentro de la contabilidad de la empresa. Es importante recalcar que este beneficio es irrenunciable y está respaldado por principios esenciales como la solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación (Ley de Seguridad Social, 2024).

Base de cálculo

(Sueldo + horas extraordinarias+ horas suple. + comisiones + otras remuneraciones accesorias permanentes) * 12.15%

Tabla 16 *Cálculo del Aporte Patronal*

EMPRESA QUIGU CIA. LTDA							
APORTE PATRONAL 2024							
N°	NOMBRES	SUELDO MENSUAL 2024	TOTAL H. EXTRAS	BONIFI.	TOTAL	CÁLCULO	APORTE PATRONAL 12,15%
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*12,15%	$ 57,35
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*12,15%	$ 55,95
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*12,15%	$ 57,35
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*12,15%	$ 55,95
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*12,15%	$ 60,14
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*12,15%	$ 57,35
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*12,15%	$ 55,95
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*12,15%	$ 60,14
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$560,48*12,15%	$ 68,10
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*12,15%	$ 60,14
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	460,48	$ -	$ 75,00	$ 535,48	$535,48*12,15%	$ 65,06
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	460,48	$ 10,25	$ 8,33	$ 479,06	$479,06*12,15%	$ 58,21
TOTAL OBRERO		**$5.525,76**	**$ 148,39**	**$183,33**	**$ 5.857,48**		**$ 711,68**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46*12,15%	$ 59,35
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*12,15%	$ 55,95
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46*12,15%	$ 59,35
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46*12,15%	$ 59,35
TOTAL VENTAS		**$1.867,24**	**$ 58,62**	**$ -**	**$ 1.925,86**		**$ 233,99**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	468,92	$ -	$188,00	$ 656,92	$656,92*12,15%	$ 79,82
TOTAL ADMINISTRATIVO		**$ 468,92**	**$ -**	**$188,00**	**$ 656,92**		**$ 79,82**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$560,48*12,15%	$ 68,10
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA		**$ 460,48**	**$ -**	**$100,00**	**$ 560,48**		**$ 68,10**
TOTAL GENERAL		**$8.322,40**	**$ 207,00**	**$471,33**	**$ 9.000,73**		**$ 1.093,59**

Fuente: Aucapiña (2025)

La empresa cumple adecuadamente con sus obligaciones patronales, realizando correctamente el cálculo del aporte al IESS, correspondiente al 12,15% sobre la remuneración de cada trabajador, conforme a la normativa vigente en el año 2024. Estos valores son debidamente calculados y registrados en los roles de pago, lo que

evidencia el compromiso de la empresa con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y parafiscales.

3.1.1.3.7 Aporte personal IESS

Base de cálculo

(Sueldo + horas extraordinarias + horas suplementarias + comisiones + otras remuneraciones accesorias permanentes) * 9.45%

Tabla 17 *Cálculo del Aporte Personal*

EMPRESA QUIGU CIA. LTDA							
APORTE PERSONAL IESS							
N°	NOMBRES	SUELDO MENSUAL 2024	TOTAL H. EXTRAS	BONIFI.	TOTAL	CÁLCULO	APORTE PERSONAL IESS 9,45%
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*9,45%	$ 44,60
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*9,45%	$ 43,52
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*9,45%	$ 44,60
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*4,45%	$ 43,52
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*0,45%	$ 46,78
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99*9,45%	$ 44,60
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*4,45%	$ 43,52
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*0,45%	$ 46,78
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	460,48	$ -	$ 100,00	$ 560,48	$560,48*4,45%	$ 52,97
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02*0,45%	$ 46,78
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	460,48	$ -	$ 75,00	$ 535,48	$535,48*4,45%	$ 50,60
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	460,48	$ 10,25	$ 8,33	$ 479,06	$479,06*0,45%	$ 45,27
TOTAL OBRERO		**$5.525,76**	**$ 148,39**	**$ 183,33**	**$ 5.857,48**		**$ 553,53**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46*9,45%	$ 46,16
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48*9,45%	$ 43,52
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46*9,45%	$ 46,16
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46*9,45%	$ 46,16
TOTAL VENTAS		**$1.867,24**	**$ 58,62**	**$ -**	**$ 1.925,86**		**$ 181,99**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	468,92	$ -	$ 188,00	$ 656,92	$656,92*9,45%	$ 62,08
TOTAL ADMINISTRATIVO		**$ 468,92**	**$ -**	**$ 188,00**	**$ 656,92**		**$ 62,08**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	460,48	$ -	$ 100,00	$ 560,48	$560,48*9,45%	$ 52,97
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA		**$ 460,48**	**$ -**	**$ 100,00**	**$ 560,48**		**$ 52,97**
TOTAL GENERAL		**$8.322,40**	**$ 207,00**	**$ 471,33**	**$ 9.000,73**		**$ 850,57**

Fuente: Aucapiña (2025)

La empresa realiza de manera adecuada el cálculo del aporte personal de los trabajadores al IESS, aplicando correctamente el porcentaje establecido del 9,45% sobre la remuneración mensual. Este valor es descontado del sueldo de cada colaborador y registrado oportunamente en el rol de pagos, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. La correcta determinación de este

aporte refleja el compromiso de la empresa con la transparencia en la gestión laboral y la protección de los derechos de sus empleados.

Comentario analítico: Luego de una revisión del Rol de Pagos de la compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., se ha podido determinar que la empresa realiza los cálculos de las horas extras de manera correcta. Esto implica que la valoración de las horas suplementarias y extraordinarias se ajusta a lo estipulado en el Código del Trabajo ecuatoriano, aplicando los recargos del 50% y 100% respectivamente, sobre el valor de la hora ordinaria, y respetando los límites legales de horas máximas. Adicionalmente, se ha verificado que la empresa calcula de forma adecuada los Fondos de Reserva, el Décimo Tercer Sueldo, el Décimo Cuarto Sueldo y el Aporte personal del IESS. Esto asegura que los cálculos de estos beneficios se realizan conforme a la normativa vigente, considerando correctamente la base de cálculo (remuneración para el décimo tercero, SBU para el décimo cuarto, y el 8.33% para los fondos de reserva, el 9,45% del aporte personal del IESS y 12,15% del aporte Patronal.

3.1.1.3.8 Provisiones

Las provisiones son deudas que una empresa puede tener, pero cuyo monto exacto o fecha de pago todavía no se conocen con certeza. Estas se registran cuando la empresa tiene una obligación, ya sea por una ley o por compromiso con terceros, como resultado de un hecho ocurrido en el pasado. Además, debe existir una alta probabilidad de que la empresa tenga que usar dinero u otros recursos para cumplir con esa obligación, y debe ser posible estimar cuánto costará. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, las provisiones ayudan a reflejar de forma más precisa los gastos o responsabilidades futuras, como por ejemplo el pago de beneficios a empleados. Esto permite que los estados financieros sean más claros y confiables (IASB, 2015).

A continuación, se presentará la base para el cálculo de provisiones:

3.1.1.3.9 Vacaciones anuales

Los empleados que cumplan un año consecutivo laborando para el mismo patrón tienen derecho a gozar de vacaciones. Este beneficio equivale a la veinticuatroava parte de la remuneración percibida durante el período correspondiente, lo que representa un descanso ininterrumpido de quince días, el cual puede ser otorgado como días libres o como pago equivalente al finalizar cada año laboral. Además, aquellos empleados que hayan laborado de forma continua por más de cinco años en una misma empresa obtendrán el beneficio de un día adicional de vacaciones por cada año adicional de servicio, o podrán recibir el valor económico correspondiente a esos días (Código de trabajo, 2025).

Para la liquidación del pago correspondiente a las vacaciones, se deben considerar no solo las horas ordinarias trabajadas, sino también las horas extras, así como cualquier otra compensación adicional (Código de trabajo, 2025).

El empleado tiene la posibilidad de postergar el uso de sus vacaciones por un período máximo de tres años seguidos, con el objetivo de acumularlas y hacer uso de ellas en el cuarto año (Código de trabajo, 2025).

Base de cálculo

(Sueldo + horas extraordinarias + horas suplementarias + comisiones + otras retribuciones accesorias permanentes) / 24

La empresa presenta un área de incumplimiento significativa en lo que respecta a la provisión de vacaciones. La empresa no realiza la provisión contable de este beneficio, lo cual no se ajusta a lo establecido en la normativa contable, específicamente en la Sección 28 Beneficios a los Empleados. Esta omisión implica que los estados financieros no reflejan la obligación real y acumulada que la empresa tiene con sus empleados por los días de descanso remunerado devengados y aún no gozados, distorsionando la imagen fiel de los pasivos de la entidad y presentando un riesgo de ajustes futuros significativos.

A continuación, se presenta la provisión que debían haber realizado con respecto a las vacaciones de sus trabajadores.

Tabla 18 *Cálculo de las provisiones de vacaciones*

EMPRESA QUIGÜ CIA. LTDA										
PROVISIÓN VACACIONES 2024										
N°	NOMBRES	CARGOS	DÍAS LAB.	SUELDO MENSUAL 2024	TOTAL H. EXTRAS	BONIFI.	TOTAL	CÁLCULO	VACACIONES MENSUALIZADAS	VACACIONES ANUALES
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	OBRERO	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99/24	$ 19,67	$ 236,00
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	OBRERO	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/24	$ 19,19	$ 230,24
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	OBRERO	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99/24	$ 19,67	$ 236,00
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	OBRERO	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/24	$ 19,19	$ 230,24
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	OBRERO	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02/24	$ 20,63	$ 247,51
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	OBRERO	30	460,48	$ 11,51		$ 471,99	$471,99/24	$ 19,67	$ 236,00
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	OBRERO	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/24	$ 19,19	$ 230,24
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	OBRERO	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02/24	$ 20,63	$ 247,51
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	OBRERO	30	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$560,48/24	$ 23,35	$ 280,24
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	OBRERO	30	460,48	$ 34,54		$ 495,02	$495,02/24	$ 20,63	$ 247,51
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	OBRERO	30	460,48	$ -	$ 75,00	$ 535,48	$535,48/24	$ 22,31	$ 267,74
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	OBRERO	30	460,48	$ 10,25	$ 8,33	$ 479,06	$479,06/24	$ 19,96	$ 239,53
TOTAL OBRERO				**$5.525,76**	**$ 148,39**	**$183,33**	**$5.857,48**		**$ 244,06**	**$ 2.928,74**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	VENTAS	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46/24	$ 20,35	$ 244,23
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	VENTAS	30	460,48	$ -		$ 460,48	$460,48/24	$ 19,19	$ 230,24
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	VENTAS	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46/24	$ 20,35	$ 244,23
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	VENTAS	30	468,92	$ 19,54		$ 488,46	$488,46/24	$ 20,35	$ 244,23
TOTAL VENTAS				**$1.867,24**	**$ 58,62**	**$ -**	**$1.925,86**		**$ 80,24**	**$ 962,93**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	ADM.	30	468,92	$ -	$188,00	$ 656,92	$656,92/24	$ 27,37	$ 328,46
TOTAL ADMINISTRATIVO				**$ 468,92**	**$ -**	**$188,00**	**$ 656,92**		**$ 27,37**	**$ 328,46**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	MOI	30	460,48	$ -	$100,00	$ 560,48	$560,48/24	$ 23,35	$ 280,24
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA				**$ 460,48**	**$ -**	**$100,00**	**$ 560,48**		**$ 23,35**	**$ 280,24**
TOTAL GENERAL				**$8.322,40**	**$ 207,00**	**$471,33**	**$9.000,73**		**$ 375,03**	**$ 4.500,37**

Fuente: Aucapiña (2025)

El asiento contable del Rol de Pagos sería el siguiente:

Tabla 19 *Registro contable del rol de pagos*

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	REF	DEBE	HABER
31/12/2024		**1**			
	512	MANO DE OBRA DIRECTA			
	51201	GASTO SUELDOS Y SALARIOS			
	51201001	Sueldos y salarios		$ 5.525,76	
	51201004	Horas Extras y Suplementarias		$ 148,39	
	51201008	Sobresueldo		$ 183,33	
	5120102	BENEFICIOS SOCIALES			
	51202001	Décimo Tercer Sueldo		$ 488,12	
	51202002	Décimo Cuarto Sueldo		$ 460,00	
	51202003	Fondo de Reserva		$ 410,25	
	51202004	Vacaciones		$ 244,06	
	51202005	Aporte Patronal IESS		$ 711,68	
	513	COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACIÓN			
	51301	SUELDOS Y SALARIOS INDIRECTOS			
	51301001	Sueldos y salarios		$ 460,48	
	51301003	Horas Extras y Suplementarias		$ -	
	51301004	Sobresueldo		$ 100,00	
	51302	BENEFICIOS SOCIALES INDIRECTOS			
	51302001	Décimo Tercer Sueldo		$ 46,71	
	51302002	Décimo Cuarto Sueldo		$ 38,33	
	51302003	Fondo de Reserva		$ 46,69	
	51301004	Vacaciones		$ 23,35	
	51301005	Aporte Patronal IESS		$ 68,10	
	521	GASTOS ADMINISTRATIVOS			
	52101	SUELDOS Y SALARIOS INDIRECTOS			
	52101001	Sueldos y salarios		$ 468,92	
	52101002	Sobresueldo		$ 188,00	
	52101004	Horas Extras y Suplementarias		$ -	
	52102	BENEFICIOS SOCIALES INDIRECTOS			
	52102001	Décimo Tercer Sueldo		$ 54,74	
	52102002	Décimo Cuarto Sueldo		$ 38,33	
	52102003	Fondo de Reserva		$ 54,72	
	52102004	Vacaciones		$ 27,37	
	52102005	Aporte Patronal IESS		$ 79,82	
	522	GASTOS DE VENTAS			
	52201	SUELDOS Y SALARIOS			
	52201001	Sueldos y salarios		$ 1.867,24	
	52201004	Horas Extras y Suplementarias		$ 58,62	
	52201005	Sobresueldo		$ -	
	52202	BENEFICIOS SOCIALES			
	52202001	Décimo Tercer Sueldo		$ 160,49	
	52202002	Décimo Cuarto Sueldo		$ 153,33	
	52202003	Fondo de Reserva		$ 40,69	
	52202004	Vacaciones		$ 80,24	
	52202005	Aporte Patronal IESS		$ 233,99	
	21104	SUELDOS POR PAGAR			
	21104001	Sueldos por pagar			$10.142,58
	21105	ACREEDORES FISCALES			
	21105003	Aporte Patronal IESS			$ 1.093,59
	21105003	Aporte Personal IESS			$ 850,57
	21106	PROVISIONES SOCIALES			
	21106004	Provisión Vacaciones			$ 375,03
		P/R sueldos y salarios del personal según Rol Dic-2024			
		TOTALES		**$12.461,77**	**$12.461,77**

Fuente: Aucapiña (2025)

3.1.1.3.10 Participaciones en ganancias e incentivos

La empresa o el empleador deberá reconocer a favor de sus trabajadores el 15% de las utilidades netas generadas en el ejercicio fiscal anual. Este monto se reparte de la siguiente manera: el 10% se distribuirá en partes iguales entre todos los empleados, sin tomar en cuenta el monto de sus salarios durante el año correspondiente, y será entregado directamente a cada uno. El 5% restante se otorgará también de forma

directa, pero en proporción a las cargas familiares de cada trabajador, entendiéndose por estas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, a los hijos menores de 18 años y a los hijos con discapacidad. En el caso de los trabajadores que no hayan laborado durante todo el año, se les reconocerá únicamente la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El pago de las utilidades debe efectuarse hasta el 15 de abril de cada año, una vez cerrado el ejercicio fiscal anterior. Este derecho está garantizado por el Código de Trabajo del Ecuador, y su cumplimiento es obligatorio para todas las empresas que generen utilidades (Código de trabajo, 2025).

Tabla 20 *Cálculo de la participación de utilidades*

EMPRESA QUIGU CIA. LTDA.
REPARTICIÓN DE UTILIDADES DEL EJERCICIO ECONÓMICO 2024

UTILIDAD DEL EJERCICIO	$ 37.133,63
15% DE PARTICIPACIÓN A TRABAJADORES	$ 5.570,04

VALOR CORRESPONDIENTE A REPARTIR A LOS EMPLEADOS Y CARGAS FAMILIARES		**VALOR DIARIO GLOBAL**
10% PARA EMPLEADOS RELACIÓN DEPENDENCIA	$ 3.713,36	$ 0,68
5% PARA CARGAS FAMILIARES DE EMPLEADOS RELACIÓN DEPENDENCIA	$ 1.856,68	$ 0,28
TOTAL UTILIDADES A REPARTIR	**$ 5.570,04**	

N°	NOMBRES	DÍAS TRABAJADOS	N° DE CARGAS	TIEMPO DIARIO POR CARGA	VALOR A RECIBIR POR EL 10%	VALOR A RECIBIR POR EL 5%	VALOR A RECIBIR
1	AREVALO CARRILLO SEGUNDO ARTURO	360	1	360	$ 243,50	$ 101,27	$ 344,77
2	AZOGUE SINCHIGALO MARIA JOSÉ	360	2	720	$ 243,50	$ 202,55	$ 446,05
3	CAIZA COCHA NEISER JOSUE	60	1	60	$ 40,58	$ 16,88	$ 57,46
4	CAMBALA ANALUIZ EDWIN MARCELO	360	2	720	$ 243,50	$ 202,55	$ 446,05
5	CASA YANEZ HOLGUER ROBERTO	360	1	360	$ 243,50	$ 101,27	$ 344,77
6	CHICAIZA FIALLOS ANGEL TARQUINO	360	1	360	$ 243,50	$ 101,27	$ 344,77
7	COCHA SIGCHA GAEL STALIN	60	2	120	$ 40,58	$ 33,76	$ 74,34
8	PALACIOS COCA LUIS EDUARDO	360	2	720	$ 243,50	$ 202,55	$ 446,05
9	QUISHPI ALLAUCA ELSA FLORIDA	360	1	360	$ 243,50	$ 101,27	$ 344,77
10	SANCHEZ CASTRO LUIS MIGUEL	360	2	720	$ 243,50	$ 202,55	$ 446,05
11	TIERRA YUCTA LUIS VINICIO	360	1	360	$ 243,50	$ 101,27	$ 344,77
12	YANCHAGUANO SILVA RICARDO DAVID	360	0	0	$ 243,50	$ -	$ 243,50
TOTAL		**3720**	**16**	**4860**	**$ 2.516,16**	**$ 1.367,19**	**$ 3.883,35**
13	MOSQUERA BONILLA JENNY MARISOL	330	1	330	$ 223,21	$ 92,83	$ 316,04
14	ORTIZ VALENCIA GLADYS MARISELA	60	1	60	$ 40,58	$ 16,88	$ 57,46
15	AVALOS SUAREZ RITA GUADALUPE	330	2	660	$ 223,21	$ 185,67	$ 408,88
16	BUÑAY ESTRELLA CRISTIAN DAVID	330	1	330	$ 223,21	$ 92,83	$ 316,04
TOTAL VENTAS		**1050**	**5**	**1380**	**$ 710,21**	**$ 388,22**	**$ 1.098,42**
17	QUISHPI ALLAUCA LILIAN ALEXANDRA	360	1	360	$ 243,50	$ 101,27	$ 344,77
TOTAL ADMINISTRATIVO		**360**	**1**	**360**	**$ 243,50**	**$ 101,27**	**$ 344,77**
18	QUISHPI ALLAUCA VANESSA PILAR	360	0	0	$ 243,50	$ -	$ 243,50
TOTAL MANO DE OBRA DIRECTA		**360**	**0**	**0**	$ 243,50	$ -	**$ 243,50**
TOTAL		**5490**	**22**	**$ 6.600,00**	**$ 3.713,36**	**$ 1.856,68**	**$ 5.570,04**

Fuente: Aucapiña (2025)

Luego de realizar el cálculo correspondiente al reparto de utilidades, se puede evidenciar que en el estado financiero no consta dicho valor, lo cual representa una omisión significativa. Esta ausencia afecta la razonabilidad de la información presentada, ya que las utilidades a los trabajadores constituyen una obligación legal que debe ser reconocida como gasto del ejercicio. Su correcta inclusión es fundamental para reflejar de manera fiel la situación financiera de la entidad y garantizar el cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes.

Para comprender el manejo financiero de este derecho legal, a continuación, se explica la contabilización de la participación de los trabajadores, desglosando los asientos de registro de la obligación y su respectiva liquidación.

Tabla 21 *Registro contable de la participación de utilidades*

FECHA	DETALLE	REF	PARCIAL	DEBE	HABER
31/12/2024	1				
5020401	Gastos por participación de Trabajadores			$ 5.570,04	
2010705	Participación de Trabajadores por Pagar				$ 5.570,04
	ilidades de los trabajadores del año 2024				
	TOTALES			**$ 5.570,04**	**$ 5.570,04**

Fuente: Aucapiña (2025)

Tabla 22 *Registro contable de la liquidación de las utilidades*

FECHA	DETALLE	REF	PARCIAL	DEBE	HABER
15/4/2025	1				
2010705	Participación de Trabajadores por Pagar			$ 5.570,04	
1010102	Banco Pichincha				$ 5.570,04
	pago de utilidades a los trabajadores del año 2024				
	TOTALES			**$ 5.570,04**	**$ 5.570,04**

Fuente: Aucapiña (2025)

3.1.1.3.11 Beneficios por terminación del contrato

Desahucio

Se trata de la comunicación mediante la cual el trabajador informa al empleador su decisión de finalizar la relación laboral. Esta notificación puede realizarse por escrito o a través de medios electrónicos, y debe ser enviada con un mínimo de quince días de anticipación (Código de trabajo, 2025).

El empleador deberá otorgar al trabajador una bonificación equivalente al 25 % del último salario mensual percibido, por cada año de servicio cumplido dentro de la misma empresa o bajo el mismo empleador (Código de trabajo, 2025, art. 185).

Ejemplo:

En la empresa XYZ CÍA. LTDA., mediante un acuerdo mutuo, se da por finalizado la relación laboral con Hernán Chicaiza, quien trabajó desde el 1 de febrero del 2020 hasta el 15 de Marzo del 2024. Por esta razón, la empresa deberá efectuar los pagos correspondientes a los siguientes conceptos:

Cálculo:

(Última remuneración * 25% de desahucio * Años de servicio)

Tabla 23 *Cálculo del desahucio*

TIEMPO DE SERVICIO	5 años
ÚLTIMA REMUNERACIÓN	$460,48
PORCENTAJE POR DESAHUCIO	25%
DESAHUCIO	($460,48*25%*5) = $575,60

Fuente: Aucapiña (2025)

Tabla 24 *Registro contable del desahucio*

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	REF	PARCIAL	DEBE	HABER
		1				
	5020403	Gasto Indemnizaciones (Desahucio)			$ 575,60	
	2010207	Bonificaciones por Desahucio por pagar				$ 575,60
		P/R Desahucio del Sr. Hernan Chicaiza				
		TOTALES			**$ 575,60**	**575,60**

Fuente: Aucapiña (2025)

Cuando se produce una desvinculación laboral, y el caso lo requiera, el empleador debe incluir en el finiquito el pago correspondiente por concepto de desahucio, además de todos los demás valores que el trabajador haya generado durante su permanencia en la empresa. Estos montos comprenden salarios pendientes, vacaciones no utilizadas, proporcionales del décimo tercer y décimo cuarto sueldo, fondos de reserva, así como las indemnizaciones que pudieran derivarse por la terminación del contrato. Conforme a lo establecido en el Código del Trabajo, es responsabilidad del empleador realizar un cálculo preciso y efectuar el pago completo e inmediato de todos estos valores, asegurando que el trabajador reciba íntegramente los beneficios que le corresponden por ley al momento de su salida.

3.1.1.3.12 Despido intempestivo

Cuando un empleador decide terminar de forma intempestiva la relación laboral con un trabajador, está obligado a pagar una indemnización acorde con el tiempo que el empleado ha prestado sus servicios. Si el periodo trabajado es de hasta tres años, el monto a pagar será equivalente a tres meses de sueldo. En caso de que supere los tres años, la compensación corresponderá a un mes de salario por cada año de servicio, con un límite máximo de veinticinco meses. Además, cualquier fracción de año se considerará como un año completo. El valor de la indemnización se calculará tomando como base el salario que el trabajador recibía al momento del despido, sin afectar el derecho a recibir otras bonificaciones contempladas en el artículo 185 del Código de Trabajo (Código de trabajo, 2025).

A continuación, se presenta un ejemplo de la indemnización por despido intempestivo.

La compañía XYZ CÍA. LTDA. ha decidido finalizar la relación laboral con el señor Juan Carlos García Morán, quien trabajó en la empresa desde el 1 de mayo de 2021 hasta el 30 de abril de 2024. En este contexto, corresponde realizar la liquidación conforme a lo estipulado por la normativa legal vigente.

Cálculo

(Última Remuneración * Años de servicio)

Tabla 25 *Cálculo del despido Intempestivo*

TIEMPO DE SERVICIO	4 años
ÚLTIMA REMUNERACIÓN	$460,48
DESPIDO INTEMPESTIVO	($460,48*4 años) = $1841,92

TIEMPO DE SERVICIO	4 años
ÚLTIMA REMUNERACIÓN	$460,48
PORCENTAJE POR DESAHUCIO	25%
DESAHUCIO	($460,48*25%*4) = $460,48

Fuente: Aucapiña (2025)

Al momento de la desvinculación laboral, la empresa deberá efectuar los cálculos precisos y cancelar conjuntamente todos los rubros correspondientes al finiquito del empleado. Esto incluye tanto los beneficios devengados durante el período de trabajo (como salarios pendientes, vacaciones no gozadas, proporcionales de décimos y fondos de reserva) como las indemnizaciones específicas generadas por la terminación de la relación laboral, de acuerdo con lo estipulado en el Código del Trabajo.

Tabla 26 *Cálculo de los rubros adicionales*

MESES	DÉCIMO TERCER SUELDO	DÉCIMO CUARTO SUELDO	VACACIONES	FONDOS DE RESERVA	TOTAL
MAYO			$ 19,19		$ 19,19
JUNIO			$ 19,19		$ 19,19
JULIO			$ 19,19		$ 19,19
AGOSTO		$ 38,33	$ 19,19		$ 57,52
SEPTIEMBRE		$ 38,33	$ 19,19		$ 57,52
OCTUBRE		$ 38,33	$ 19,19		$ 57,52
NOVIEMBRE		$ 38,33	$ 19,19		$ 57,52
DICIEMBRE	$ 38,37	$ 38,33	$ 19,19		$ 95,89
ENERO	$ 38,37	$ 38,33	$ 19,19		$ 95,89
FEBRERO	$ 38,37	$ 38,33	$ 19,19		$ 95,89
MARZO	$ 38,37	$ 38,33	$ 19,19		$ 95,89
ABRIL	$ 38,37	$ 38,33	$ 19,19	$ 38,36	$ 95,89
TOTAL	**$ 191,87**	**$ 345,00**	**$ 230,24**	**$ 38,36**	**$ 767,11**

Fuente: Aucapiña (2025)

Tabla 27 *Registro contable de la liquidación*

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	REF	PARCIAL	DEBE	HABER
		1				
	21104001	Sueldos y Salarios por pagar			$ 460,48	
	21020703	Indemnización por despido intempestivo por pagar			$ 1.841,92	
	21020704	Bonificación por desahucio por pagar			$ 460,48	
	21106001	Provisión décimo tercer sueldo por pagar			$ 191,87	
	21106002	Provisión décimo cuarto sueldo por pagar			$ 345,00	
	21106004	Provisión por vacaciones por pagar			$ 230,24	
	2110507	Fondos de reserva por pagar			$ 38,36	
	21105003	Aporte Personal IESS				$ 43,52
	1010102	Banco Pichincha				$ 3.524,82
		P/R Liquidación del Sr. Sr. Juan Carlos García Morán				
		TOTALES			**$ 3.568,34**	**3568,34**

Fuente: Aucapiña (2025)

3.1.1.3.13 Beneficios post-empleo

Jubilación Patronal

La jubilación patronal en Ecuador, establecida desde 1938, constituye un derecho fundamental para aquellos empleados que han laborado de forma continua en una misma empresa por al menos veinte años, garantizándoles una pensión vitalicia o una suma global como compensación por sus años de servicio. Sin embargo, a pesar de su propósito original de proteger a los trabajadores que no accedían a los beneficios de la Caja del Seguro, esta figura ha sido objeto de críticas recurrentes. Estas críticas se centran en su desactualización y en las potenciales afectaciones, como el riesgo de despidos de empleados cercanos a cumplir los requisitos, así como las implicaciones de liquidez para las empresas debido al doble desembolso que genera este rubro (Moyano, 2022).

La jubilación patronal es una obligación legal establecida en el Código del Trabajo ecuatoriano que reconoce el derecho de los trabajadores a recibir una compensación económica al finalizar su vida laboral, siempre que hayan cumplido con los años mínimos de servicio. Desde el punto de vista tributario, este beneficio representa para las empresas un gasto deducible del impuesto a la renta, siempre que exista un respaldo técnico mediante un cálculo actuarial y el registro contable correspondiente. Al ser deducible, el valor provisionado o pagado por concepto de jubilación patronal puede restarse de los ingresos gravados al momento de determinar la base imponible del impuesto a la renta (Paucar & Villalva, 2024).

3.1.1.4 Aplicación de Ajustes Contables en los Estados Financieros con base en la Sección 28 de la NIIF para PYMES

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

AÑO	2024
EXPEDIENTE	705073
RUC	1792629489001
NOMBRE	PRODUCTORA DE ZAPATOS QUIGU CIA.LTDA.
RAMA_ACTIVIDAD	C
DESCRIPCION_RAN	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.
CIIU	C1520.01

		SEGÚN EMPRESA	APLICACIÓN SEGÚN
CODIGO	DETALLE	SALDO	COMPARACIÓN
1	**ACTIVO**	**$ 215.992,00**	**$ 216.548,94**
101	ACTIVO CORRIENTE	$ 154.118,00	$ 154.674,94
10101	EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO	$ 22.501,00	$ 22.501,00
1010101	CAJA	$ 1.417,00	$ 1.417,00
1010103	INSTITUCIONES FINANCIERAS PRIVADAS	$ 21.084,00	$ 21.084,00
10102	ACTIVOS FINANCIEROS	$ 23.976,00	$ 23.976,00
1010205	DEUDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS POR COBRAR NO RELACIONADOS	$ 31.478,00	$ 31.478,00
10102050201	CUENTAS Y DOCUMENTOS A COBRAR A CLIENTES	$ 28.703,00	$ 28.703,00
10102050221	OTRAS CUENTAS POR COBRAR NO RELACIONADAS	$ 2.775,00	$ 2.775,00
1010207	PROVISIÓN POR CUENTAS INCOBRABLES Y DETERIORO	$ -7.502,00	$ -7.502,00
10103	INVENTARIOS	$ 100.140,00	$ 100.140,00
1010301	INVENTARIOS DE MATERIA PRIMA	$ 16.477,00	$ 16.477,00
1010305	INVENTARIOS DE PROD. TERM. Y MERCAD. EN ALMACÉN - PRODUCIDO POR LA COMPAÑÍA	$ 40.286,00	$ 40.286,00
1010306	INVENTARIOS DE PROD. TERM. Y MERCAD. EN ALMACÉN - COMPRADO A TERCEROS	$ 48.330,00	$ 48.330,00
1010313	(-) PROVISIÓN POR VALOR NETO DE REALIZACIÓN Y OTRAS PERDIDAS EN INVENTARIO	$ -4.953,00	$ -4.953,00
10105	ACTIVOS POR IMPUESTOS CORRIENTES	$ 7.501,00	$ 8.057,94
1010501	CRÉDITO TRIBUTARIO A FAVOR DE LA EMPRESA (IVA)	$ -	$ -
1010502	CRÉDITO TRIBUTARIO A FAVOR DE LA EMPRESA (I. R.)	$ -	$ 556,94
1010503	ANTICIPO DE IMPUESTO A LA RENTA	$ 7.501,00	$ 7.501,00
102	ACTIVOS NO CORRIENTES	$ 61.874,00	$ 61.874,00
10201	PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO	$ 61.439,00	$ 61.439,00
1020105	MUEBLES Y ENSERES	$ 6.029,00	$ 6.029,00
1020106	MAQUINARIA Y EQUIPO	$ 69.731,00	$ 69.731,00
1020108	EQUIPO DE COMPUTACIÓN	$ 9.737,00	$ 9.737,00
1020109	VEHÍCULOS, EQUIPOS DE TRASPORTE Y EQUIPO CAMINERO MÓVIL	$ 33.027,00	$ 33.027,00
1020110	OTROS PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	$ 15.130,00	$ 15.130,00
1020112	(-) DEPRECIACIÓN ACUMULADA PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	$ -72.215,00	$ -72.215,00
10204	ACTIVO INTANGIBLE	$ 435,00	$ 435,00
1020407	OTROS INTANGIBLES	$ 435,00	$ 435,00
2	**PASIVO**	**$ 112.228,50**	**$ 115.740,41**
201	PASIVO CORRIENTE	$ 57.814,50	$ 56.826,04
20103	CUENTAS Y DOCUMENTOS POR PAGAR	$ 21.121,00	$ 21.121,00
2010301	LOCALES	$ 21.121,00	$ 21.121,00
201030102	PROVEEDORES	$ 21.121,00	$ 21.121,00
20107	OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES	$ 36.693,50	$ 35.705,04
2010701	CON LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	$ 17.784,00	$ 17.784,00
2010702	IMPUESTO A LA RENTA POR PAGAR	$ 313,10	$ -
2010703	CON EL IESS	$ 2.297,00	$ 2.297,00
2010704	POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS	$ 10.054,00	$ 10.054,00
2010705	PARTICIPACIÓN TRABAJADORES POR PAGAR DEL EJERCICIO	$ 6.245,40	$ 5.570,04
202	PASIVO NO CORRIENTE	$ 54.414,00	$ 58.914,37
20203	OBLIGACIONES CON INSTITUCIONES FINANCIERAS	$ 16.216,00	$ 16.216,00
2020301	LOCALES	$ 16.216,00	$ 16.216,00
20204	CUENTAS POR PAGAR A RELACIONADAS	$ 33.988,00	$ 33.988,00
2020401	LOCALES	$ 33.988,00	$ 33.988,00
202040104	OTROS	$ 33.988,00	$ 33.988,00
20207	PROVISIONES POR BENEFICIOS A EMPLEADOS	$ 3.898,00	$ 3.898,00
2020701	JUBILACION PATRONAL	$ 3.898,00	$ 3.898,00
20208	OTRAS PROVISIONES	$ 312,00	$ 4.812,37
2020801	PROVISIÓN DESAHUCIO	$ 312,00	$ 312,00
2020802	PROVISIÓN VACACIONES	$ -	$ 4.500,37

3	PATRIMONIO NETO	$	103.763,50	$	100.808,53
30	PATRIMONIO NETO ATRIBUIBLE A LOS PROPIETARIOS DE LA CONTROLADORA	$	110.200,00	$	89.812,50
301	CAPITAL	$	50.800,00	$	50.800,00
30101	CAPITAL SUSCRITO O ASIGNADO	$	50.800,00	$	50.800,00
304	RESERVAS	$	17.764,00	$	17.612,44
30401	RESERVA LEGAL	$	8.874,00	$	9.443,91
30402	RESERVAS FACULTATIVA Y ESTATUTARIA	$	8.890,00	$	8.168,53
307	RESULTADOS DEL EJERCICIO	$	41.636,00	$	21.400,06
30701	GANANCIA NETA DEL PERIODO	$	41.636,00	$	21.400,06

ESTADO DE RESULTADOS

		SEGÚN EMPRESA	APLICACIÓN SEGÚN NIIF
401	INGRESOS DE ACTIVIDADES ORDINARIAS	$ 539.419,00	$ 539.419,00
40101	VENTA DE BIENES	$ 540.089,00	$ 540.089,00
40110	INGRESOS FINANCIEROS	$ 57,00	$ 57,00
4011002	INTERESES FINANCIEROS	$ 57,00	$ 57,00
40112	(-) DESCUENTO EN VENTAS	$ -727,00	$ -727,00
402	GANANCIA BRUTA	$ 149.351,00	$ 146.142,02
403	OTROS INGRESOS	$ 6.305,00	$ 6.305,00
40303	OTROS	$ 6.305,00	$ 6.305,00
501	COSTO DE VENTAS Y PRODUCCIÓN	$ 390.068,00	$ 393.276,98
50101	MATERIALES UTILIZADOS O PRODUCTOS VENDIDOS	$ 176.750,00	$ 176.751,00
5010101	(+) INVENTARIO INICIAL DE BIENES NO PRODUCIDOS POR LA COMPAÑIA	$ 32.906,00	$ 32.906,00
5010102	(+) COMPRAS NETAS LOCALES DE BIENES NO PRODUCIDOS POR LA COMPAÑIA	$ 64.417,00	$ 64.417,00
5010104	(-) INVENTARIO FINAL DE BIENES NO PRODUCIDOS POR LA COMPAÑIA	$ -48.330,00	$ -48.330,00
5010105	(+) INVENTARIO INICIAL DE MATERIA PRIMA	$ 13.695,00	$ 13.695,00
5010106	(+) COMPRAS NETAS LOCALES DE MATERIA PRIMA	$ 118.361,00	$ 118.361,00
5010108	(-) INVENTARIO FINAL DE MATERIA PRIMA	$ -16.477,00	$ -16.477,00
5010111	(+) INVENTARIO INICIAL PRODUCTOS TERMINADOS	$ 52.465,00	$ 52.465,00
5010112	(-) INVENTARIO FINAL DE PRODUCTOS TERMINADOS	$ -40.286,00	$ -40.286,00
50102	(+) MANO DE OBRA DIRECTA	$ 91.367,00	$ 94.295,74
5010201	SUELDOS Y BENEFICIOS SOCIALES	$ 91.367,00	$ 94.295,74
50103	(+) MANO DE OBRA INDIRECTA	$ 16.662,00	$ 16.942,24
5010301	SUELDOS Y BENEFICIOS SOCIALES	$ 16.662,00	$ 16.942,24
50104	(+) OTROS COSTOS INDIRECTOS DE FABRICACION	$ 105.289,00	$ 105.288,00
5010401	DEPRECIACIÓN PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	$ 6.255,00	$ 6.255,00
5010406	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	$ 5.899,00	$ 5.899,00
5010407	SUMINISTROS MATERIALES Y REPUESTOS	$ 5.375,00	$ 5.375,00
5010408	OTROS COSTOS DE PRODUCCIÓN	$ 87.759,00	$ 87.759,00

502	GASTOS	$ 114.020,00	$ 115.313,39
50201	GASTOS DE VENTA	$ 55.252,00	$ 56.214,93
5020101	SUELDOS, SALARIOS Y DEMÁS REMUNERACIONES	$ 21.695,00	$ 22.657,93
5020102	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL (INCLUIDO FONDO DE RESERVA)	$ 2.636,00	$ 2.636,00
5020103	BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES	$ 3.747,00	$ 3.747,00
5020109	ARRENDAMIENTO	$ 12.569,00	$ 12.569,00
5020111	PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD	$ 4.764,00	$ 4.764,00
5020115	TRANSPORTE	$ 4.650,00	$ 4.650,00
5020118	AGUA, ENERGÍA, LUZ, Y TELECOMUNICACIONES	$ 1.055,00	$ 1.055,00
5020124	GASTO POR REESTRUCTURACION	$ 1.473,00	$ 1.473,00
5020127	SUMINISTROS Y MATERIALES	$ 118,00	$ 118,00
5020128	OTROS GASTOS	$ 2.545,00	$ 2.545,00
50202	GASTOS ADMINISTRATIVOS	$ 56.001,00	$ 56.329,46
5020201	SUELDOS, SALARIOS Y DEMÁS REMUNERACIONES	$ 7.883,00	$ 8.211,46
5020202	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL (INCLUIDO FONDO DE RESERVA)	$ 1.615,00	$ 1.615,00
5020203	BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES	$ 1.117,00	$ 1.117,00
5020205	HONORARIOS, COMISIONES Y DIETAS A PERSONAS NATURALES	$ 7.001,00	$ 7.001,00
5020206	REMUNERACIONES A OTROS TRABAJADORES AUTÓNOMOS	$ 22.124,00	$ 22.124,00
5020208	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	$ 1.491,00	$ 1.491,00
5020211	PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD	$ 65,00	$ 65,00
5020212	COMBUSTIBLES	$ 3.470,00	$ 3.470,00
5020214	SEGUROS Y REASEGUROS (PRIMAS Y CESIONES)	$ 313,00	$ 313,00
5020216	GASTOS DE GESTIÓN (AGASAJOS A ACCIONISTAS, TRABAJADORES Y CLIENTES)	$ 792,00	$ 792,00
5020218	AGUA, ENERGÍA, LUZ, Y TELECOMUNICACIONES	$ 856,00	$ 856,00
5020220	IMPUESTOS, CONTRIBUCIONES Y OTROS	$ 1.062,00	$ 1.062,00
5020221	DEPRECIACIONES	$ 6.282,00	$ 6.282,00
502022101	PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	$ 6.282,00	$ 6.282,00
5020228	SUMINISTROS Y MATERIALES	$ 106,00	$ 106,00
5020229	OTROS GASTOS	$ 1.824,00	$ 1.824,00
50203	GASTOS FINANCIEROS	$ 2.769,00	$ 2.769,00
5020301	INTERESES	$ 2.222,00	$ 2.222,00
502030101	INTERESES POR PRESTAMOS	$ 2.222,00	$ 2.222,00
5020302	COMISIONES	$ 547,00	$ 547,00
502030201	COMISIONES PAGADAS POR INTERMEDIACIÓN DE VALORES:	$ 547,00	$ 547,00
50203020104	POR COMISIÓN EN OPERACIONES	$ 547,00	$ 547,00

600	GANANCIA (PÉRDIDA) ANTES DE 15% A TRABAJADORES E IMPUESTO A LA RENTA DE OPERACIONES CONTINUADAS	$ 41.636,00	$ 37.133,63
601	15% PARTICIPACIÓN TRABAJADORES	$ 6.245,40	$ 5.570,04
602	GANANCIA (PÉRDIDA) ANTES DE IMPUESTOS	$ 35.390,60	$ 31.563,59
603	IMPUESTO A LA RENTA CAUSADO 22%	$ 7.814,03	$ 6.943,99
604	RETENCIONES EN LA FUENTE AÑO 2024	$ 7.500,93	$ 7.500,93
605	IMPUESTO A LA RENTA POR PAGAR O CREDITO TRIBUTARIO 2024	$ 313,10	$ 556,94
707	GANANCIA (PÉRDIDA) NETA DEL PERIODO	$ 27.576,57	$ 25.176,54

GANANCIA (PERDIDA) NETA DEL PERIODO	$25.176,54
RESERVA LEGAL 10%	$ 2.517,65
RESERVA FACULTATIVA O ESTATUTARIA 5%	$ 1.258,83
GANANCIA NETA DEL EJERCICIO	$21.400,06

Después de analizar el estado de la empresa se puede decir que presenta un nivel de cumplimiento del 70% con respecto a los lineamientos de la Sección 28 de la NIIF para PYMES. Se destacan avances importantes en el registro de sueldos, aportaciones y beneficios por terminación; sin embargo, existen áreas críticas a mejorar, como la provisión de vacaciones, la nota aclaratoria de jubilación patronal, y una mayor desagregación de los pasivos laborales.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- ✓ La implementación de la Sección 28 de las NIIF para PYMES en Ecuador representa un avance significativo en el tratamiento contable de los beneficios a empleados, al establecer directrices claras y uniformes que mejoran la transparencia y comparabilidad de la información financiera. Esta normativa permite a las pequeñas y medianas empresas reconocer adecuadamente las obligaciones laborales, promoviendo una gestión más responsable y alineada con estándares internacionales. No obstante, su aplicación requiere de capacitación continua y compromiso por parte de los entes contables, a fin de garantizar una correcta interpretación y cumplimiento de la norma dentro del marco legal ecuatoriano.

- ✓ El diagnóstico efectuado sobre la información relativa a los beneficios a empleados en los estados financieros de la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. evidencia debilidades significativas en el reconocimiento, medición, clasificación y revelación de dichas obligaciones, en contravención a lo establecido en la Sección 28 de la NIIF para PYMES. La evaluación inicial, sustentada en una ficha de observación específica, permitió identificar deficiencias como la falta de un desglose adecuado entre pasivos corrientes y no corrientes, la omisión de cuentas claves como sueldos y aportes por pagar al IESS, y la inexistencia de notas explicativas sobre provisiones relevantes como la jubilación patronal. Estas omisiones afectan negativamente la transparencia, fiabilidad y utilidad de la información financiera para la toma de decisiones, dificultando una visión real del estado económico de la empresa. Por tanto, se concluye que es necesario fortalecer los procesos contables y de revelación para asegurar el cumplimiento normativo y mejorar la calidad de la información presentada en los estados financieros.

- ✓ La aplicación de la Sección 28 NIIF para PYMES (Beneficios a los Empleados) en Productora de Zapatos Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., fue indispensable para asegurar una presentación razonable y transparente en los estados financieros. Al integrar plenamente los principios de esta normativa, la empresa logró reconocer, medir y revelar adecuadamente todas sus obligaciones laborales. Mediante esta aplicación, se pudo evidenciar que la empresa no registra en sus estados financieros la provisión correspondiente a las vacaciones, lo cual representa un incumplimiento de las disposiciones contables y laborales vigentes. Esta omisión puede afectar la razonabilidad de los estados financieros, ya que no refleja de forma íntegra las obligaciones con los empleados, comprometiendo así la veracidad de la información financiera y el cumplimiento de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

- ✓ La incorporación de proponer los registros contables pertinentes garantizó que los estados financieros reflejen razonablemente la realidad económica de la compañía, fortaleciendo así la confiabilidad de la información para la toma de decisiones. Como resultado del análisis y de los ajustes realizados conforme a lo dispuesto en dicha sección normativa, se identificó una diferencia de $4.500,37 correspondiente a la provisión por vacaciones acumuladas, valor que no había sido considerado previamente. Este ajuste impactó directamente en las principales partidas del Estado de Resultados, específicamente en la Ganancia Neta del Período, la Participación del 15% a los Trabajadores y el Impuesto a la Renta causado, modificando los saldos finales y proporcionando una representación más justa y precisa del desempeño financiero de la empresa.

4.2 Recomendaciones

- ✓ Es importante que la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda., establezca de manera inmediata y continua una provisión contable para las vacaciones devengadas por sus empleados, mediante lo estipulado en la Sección 28 de la NIIF para PYMES. Esta acción corregirá la actual subestimación de pasivos laborales, asegurando que los estados financieros reflejen la obligación real de la empresa por el tiempo de descanso remunerado acumulado por su personal. Esto mejorará significativamente la fiabilidad del Balance General.

- ✓ La empresa debe asegurarse de registrar correctamente el gasto y el pasivo correspondiente a la participación de utilidades de los trabajadores al cierre de cada ejercicio fiscal, y que dicho pago se vea plasmado adecuadamente en los estados financieros presentados a los entes de control. La omisión actual en el registro del pago de utilidades distorsiona la transparencia de los resultados y el flujo de efectivo, y su corrección fortalecerá la credibilidad de la información contable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, J. (2022). Análisis de la adopción de las normas internacionales de información financiera para pymes en el Perú. *Ciencia Latina*, *6*(3), 14. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2252 Ciencia

Arrocha, O. (2023). Niif Globales Vs Niif Pymes Y Su Implicaciones Contables En Las Empresas En Panamá. *Revista Faeco Sapiens*, *6*(2), 19–32. https://doi.org/https://doi.org/10.48204/j.faeco.v6n2.a4006

Barreda, C., Calderón, V., & Paredes, P. (2024). Artículo de Investigación Importancia de la Calidad de Beneficios Sociales para la Retención del Personal. *Revista Científica Disciplinares*, *3*. https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinares/article/view/149/378

Calderón, R. (2024). *NIC 19 Beneficios a los empleados*. 1–8. https://rai.usam.ac.cr/index.php/raiusam/article/view/125

Camacho, M. (2024). Efectos de la globalización en la contabilidad internacional de pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Ecuador, periodo 2020- 2023. *Eciencia*, *1*. https://doi.org/https://doi.org/10.1006/eciencia.v1n2.2024 exige

Cárdenas, N., Moreno, V., & Vásconez, L. (2020). Tratamiento de beneficios post-empleo bajo las NIIF en las compañías de transporte de carga pesada. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *5*(4), 1–29. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i4.948 Tratamiento

Cedeño, P. J. (2016). Aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en Ecuador, caso PYMEs de la construcción en la ciudad de Manta. *Dominio de Las Ciencias*, *2*(1), 44–62. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761668

Chacón, M., Moreno, V., & Díaz, J. (2020). Provisiones por desahucio y jubilación patronal su reconocimiento y medición contable y tributario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, *V*, 1–31. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i4.938

Chávez, A. (2020). A 10 años de publicación de las NIIF para PyMEs. Su adopción en la actividad hotelera en Latinoamérica. *Revista Espacios*, *41*(19), 13. https://www.revistaespacios.com/a20v41n19/a20v41n19p12.pdf

Chicaiza, C., Pavón, A., & Márquez, W. (2022). Beneficios a empleados en las

empresas agro productivas de la provincia del Carchi. *Dialnet*, *6*, 1–14. https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/holopraxis/article/view/2981/pdf

Código de trabajo. (2025). *Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005* (Issue 167). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/Código de Trabajo_act_nov-2021.pdf

Encalada, V. (2021). *NIIF ilustrada para las PyMEs : norma requerida a 1 de enero para registrar la información económica y financiera.* (E. Universitaria (ed.)). https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/ereader/uta/189314?page=18

Esperanza, S., & Esparza, F. (2020). Adopción de las Normas Internacionales de información Financiera para pequeñas y medianas empresas. *Contauditar*, 1–11. chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://fade.espoch.edu.ec/docs/contauditar/Articulo5.pdf

Fayol, H. (1961). *Administración industrial y general* (El Ateneo (ed.); décima edi).

Flores, M., & Flores, J. (2021). Impacto de la globalización en las estrategias de negocios en las empresas ecuatorianas. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, *3*(11), 1–11. https://doi.org/https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id88 Resumen:

Franco, J., Proaño, D., & Salcedo, R. (2018). Provisiones por Jubilación Patronal y desahucio. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*, *septiembre*, 1–15.

García, G., Chicaiza, O., Calderón, S., Escobar, M., & Navas, M. (2022). Beneficios a Empleados: Un Diagnóstico Inicial Conforme La Norma Internacional De Contabilidad Nic 19. *Revista Electrónica Tambara*, *Edición 19*(109), 1–17. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tambara.org/wp-content/uploads/2022/12/5.Diagnóstico-NIC-19_García-et-al.pdf

IASB. (2015). *Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades*. 245. file:///C:/Users/Hp/Downloads/NIIF_PYME_2015_Res_003_2020EF30 (2).pdf

IASCF. (2009). Sección 28 Beneficios a los Empleados. *NIIF Para Las PYMES*, 174–185. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.niifsuperfaciles.com/memorias/recursos/NIC/28-NIIF-para-las-PYMES-(Norma)_2009-Beneficios a los empleados.pdf

Ley de Seguridad Social. (2024). *Lexis s.a.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.iess.gob.ec/documents/10162/27200122/Ley+de+Seguridad+Social

Martinez, R. ;, & Jaramillo, C. (2025). *Richard David Martinez-Punina; Carmen Yolanda Jaramillo-Calle*. *X*, 50–68. https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/4454/7587

Moyano, J. (2022). La Jubilación Patronal en el Ecuador. *Revista Internacional del mundo económico y del derecho*, *Volumen XV*, 11–26. http://200.12.169.96/index.php/Observatorio/article/view/325

Navarrete, C., López, P., Núñez, R., & Proaño, E. (2022). Impacto de aplicación de las NIIF para pymes en las microempresas en el Ecuador. *Visionario Digital*, *6*(2), 1–19. https://doi.org/https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v6i2.2141

Orobio, A., Rodríguez, E. ;, & Acosta, J. (2018). Análisis del impacto de implementación de las normas internacionales de información financiera (NIIF) en el sector industrial de Bogotá para PYMEs. *Scielo*, *19*(48), 1–18. https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc19-48.aiin Redalyc: http://www.redalyc.org/articulo.oa? id=151557795008

Patricio, L. (2023). Análisis del Impacto de la Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) en las PYMEs Ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, *2*(1), 74–86. https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/39

Paucar, L., & Villalva, D. (2024). Jubilación patronal y el ámbito de la validez de aplicación del código de trabajo en Ecuador. *593 Digital Publisher*, *9*, 31–44. http://orcid.org/0009-0003-4574-85492ORCID:http://orcid.org/0000-0003-4168-5344

Piñas, L., Viteri, B., & Gandy;, Á. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de covid 19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1–22. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690

Puga, J., & García, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Braz Dent J.*, *33*(1), 1–12. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474986

Reglamento Para El Pago o Devolucion de Los Fondos de Reserva, 1 (2018). https://smsecuador.ec/fondo-de-reserva/#:~:text=.-,1 Definición,(Art.

Reyes, R., Medina, A., Arevalo, E., & Reyes, E. (2025). financiera (NIIF): implicaciones para la transparencia y la toma de decisiones empresariales. *Reincasol*, 750–773.

UZHCA, M. G. M. (2024). Implicación Contable y Tributaria de NIC 19 en Empresas Industriales. *Economía y Negocios*, *15*(2). https://doi.org/10.29019/eyn.v15i2.1381

Vera, O. (2024). *Tipos de fuentes bibliográficas para ser utilizadas en una revista médica*. *30*(2), 7–8. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v30n2/1726-8958-rmcmlp-30-02-7.pdf

ANEXOS

Anexo A *Matriz de cumplimiento*

MATRIZ DE CUMPLIMIENTO				
Área: Contable				
Fecha: 24/04/2025				
Normativa Base: NIIF para PYMES - Sección 28 (Beneficios a empleados)				
		CUMPLE		
N°	**Requisito según la Sección 28**	**SI**	**NO**	**OBSERVACIÓN ADICIONAL**
1	Reconocimiento de beneficios a corto plazo como gasto en el período en que se devengan (28.4)	X		
2	Registro de provisión por vacaciones como pasivo acumulado (28.6)		X	
3	Inclusión del aporte patronal al IESS del 12,15% como gasto (28.4 y 28.9)		X	Las cuentas de los pasivos estan clasificados pero no de una manera detallada
4	Presentación separada de pasivos por beneficios a empleados (28.10)	X		
5	No se permite descuento de beneficios a empleados por pagos futuros (28.7)	X		
6	Revelación de políticas contables sobre beneficios a empleados (28.41)	X		
7	Reconocimiento de beneficios por terminación laboral cuando hay obligación formal (28.13)		X	No existe una nota aclaratoria de la jubilación patronal en la cual se detalle como se llego a obtener ese valor de la provisión
8	Reconocimiento de beneficios post-empleo si aplicara (jubilación patronal) (28.15-28.22)	X		
9	¿Los registros contables de beneficios cumplen con las políticas internas y normativa NIIF?	X		
10	¿Se realiza provisión por Deshaucio?	X		
TOTAL		**7**	**3**	
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO		**70%**		

Elaborado por: Aucapiña (2025)

Anexo B *Rol de pagos del trabajador de la compañía Quigu Cía. Ltda.*

PRODUCTORA DE ZAPATOS QUIGU CIA. LTDA.
ROL INDIVIDUAL DE PAGOS
CORRESPONDIENTE AL MES DE DICIEMBRE DEL 2024

NOMBRES: LUIS TIERRA

CÉDULA N°.

CENTRO DE COSTOS:

INGRESOS			EGRESOS	
SUELDO BÁSICO	$ 460,48		9.45% IESS	$ 50,60
DÍAS TRABAJADOS	30		ANTICIPOS	$ 100,00
SUELDO REAL		$ 460,48	PRESTAMOS	$ -
HORAS EXTRAS			RETENCIÓN JUDICIAL	$ -
25%			LENTES	$ 50,00
50%			CONTRIIB. SOLIDARIA	$ -
100%			COMIDA	$ -
OTROS INGRESOS			SUBSIDIO IESS	$ -
PRODUCTIVIDAD		$ 75,00	PRESTAMO IESS	$ -
ALIMENTACIÓN			DESCUENETO DÍAS NO TRABAJADOS	$ -
DÉCIMO TERCER SUELDO		$ 44,62	OTROS DESCUENTOS	$ -
DÉCIMO CUARTO SUELDO		$ 38,33	DESCUENTO FACTURA ZAPATOS	$ 83,08
APORTE PATRONAL + IECE/SECAP		$ 65,06	APORTE PATRONAL + IECE/SECAP	$ 65,06
FONDOS DE RESERVA		$ 44,61	IMP. RENTA	$ -
TOTAL INGRESOS		$ 728,10	**TOTAL DESCUENTOS**	$ 348,74

RECIBÍ CONFORME
FIRMA

LÍQUIDO A RECIBIR	**$ 379,36**

Elaborado por: Aucapiña (2025)

Anexo C *Guion de entrevista*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ENTREVISTA

Tema: "Implementación de la Sección 28 NIIF para Pymes y su impacto en la razonabilidad de los estados financieros de Quigu Cía. Ltda."

Entrevistado: Ing. Sergio Villacis

PREGUNTAS

1. **¿Qué tipo de beneficios sociales ofrece la empresa a sus empleados?**
   Se ofrece beneficios a corto plazo, largo plazo, post-empleo y beneficios por terminación
2. **¿Se realizan provisiones contables para beneficios empleados?**

   La compañía realiza la provisión de la Jubilación Patronal, reconociendo esta obligación a largo plazo en sus estados financieros. Pero no realiza la provisión de vacaciones. Sin embargo, a diferencia de una acumulación en cuentas de provisión, el Décimo Tercer Sueldo, el Décimo Cuarto Sueldo y los Fondos de Reserva se cancelan mes a mes directamente en el rol de pagos de cada empleado.

3. **¿Los trabajadores están registrados en la página del SUT (Sistema Único de Trabajo)?**
   Todos los trabajadores se encuentran registrados en la página del SUT
4. **¿La empresa realiza aportes obligatorios a fondos de pensiones o seguros sociales en cumplimiento de la normativa vigente?**
   Puedo afirmar que la Compañía Productora de Zapatos Quigu Cía. Ltda. sí cumple con la obligación de realizar aportes obligatorios a los seguros sociales de sus empleados, conforme a la normativa vigente en Ecuador.
5. **¿Se reconocen contablemente los beneficios de terminación cuando surge la obligación de pagarlos?**
   La empresa si realiza los registros contables necesarios al momento en que surge la obligación de pagarlos los beneficios de terminación.

6. **¿Existen notas aclaratorias con respecto a los beneficios laborales?**
   Si existe una nota aclaratoria con respecto a los beneficios laborales.
7. **¿Se realizan cálculos actuariales o estimaciones razonables para la jubilación patronal?**
   La empresa si realiza los cálculos actuariales para la jubilación patronal.
8. **¿Hasta qué año realizaron los cálculos actuariales?**
   Los cálculos actuariales para la jubilación patronal se realizaron hasta el año 2024.
9. **¿La empresa brinda algún tipo de beneficio adicional (bonificaciones, seguros médicos, otros) no exigido por ley, y está registrado contablemente?**
   La empresa brinda a sus trabajadores la alimentación. Esto si se encuentra reflejado en el Estado de Resultados como un gasto.
10. **¿El tratamiento contable de los beneficios a empleados se encuentra alineado con las políticas establecidas por la NIIF para PYMES Sección 28?**
    Sí, el registro contable de los beneficios a empleados en la empresa se encuentra alineado con las políticas establecidas por la normativa.

Elaborado por: Aucapiña (2025)