

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÒLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**TRABAJO DE INTEGRACIÒN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÒN DEL
TITULO DE LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÌA**

TEMA:

**ANÁLISIS DE COSTOS Y GASTOS POR BENEFICIOS SOCIALES PARA
EMPRESAS DE TAMAÑO GRANDE DEL SECTOR INMOBILIARIO PARA LOS
AÑOS 2019 AL 2021**

AUTOR:

GREFA GUAMAN NELSI NICOLE

DIRECTOR:

MBA. VERÒNICA APOLO

LÌNEA DE INVESTIGACIÒN:

**ADMINISTRACIÒN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL**

NOVIEMBRE 2022

DIRECTOR:

MBA. María Verónica Apolo Bustamante

INFORMANTES:

Mgtr. José Chicaiza Aguirre

MBA. Myrian Rubio Díaz

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la vida y la gran oportunidad de estudiar a través de una beca en una de las mejores universidades del país. Por brindarme la sabiduría y capacidad para culminar este gran reto

A mis padres y hermanos por proporcionarme el amor, la paciencia, el sacrificio, dedicación y el apoyo incondicional en cada momento de mi carrera, sin ninguna condición a cambio. Gracias a ellos hoy me convierto en la persona que soy y logro cumplir uno de mis metas más deseadas.

A mi familia y en especial a mi abuelita Celia por sus grandes deseos y sabios consejos que supo brindarme en el momento indicado, por cuidarme y acompañarme en mis logros hasta el último día de su vida, y a pesar que hoy ya no estás conmigo, sé que siempre me guías, me iluminas y me proteges en cada momento.

A mis profesores y directora de tesis por brindarme sus conocimientos, enseñanzas y apoyo en cada clase impartida, permitiéndome obtener una gran experiencia, lo que me ayudará a desarrollarme de mejor manera dentro de mi vida profesional.

Finalmente agradezco a mi persona especial por brindarme el amor, el tiempo, y el apoyo incondicional en este gran reto, ayudándome a cumplir esta meta a través de sus consejos recordándome a no darme por vencida ante cualquier circunstancia de la vida.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	ii
LISTA DE FIGURAS	iv
LISTA DE TABLAS	iv
RESUMEN EJECUTIVO	v
INTRODUCCION	1
1. MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Tipologías de beneficios sociales existentes en el país	4
<i>1.2.1 Beneficios por terminación.</i>	<i>9</i>
<i>1.2.2 Beneficios Post – Empleo y a largo plazo.</i>	<i>9</i>
1.3 Contratos laborales en el Ecuador.....	11
<i>1.3.1 Contrato Indefinido.</i>	<i>12</i>
<i>1.3.2 Contrato Eventual, Ocasional, Temporal y de Prueba.</i>	<i>12</i>
<i>1.3.3. Contrato Colectivo.</i>	<i>13</i>
<i>1.3.4 Contratos surgidos a raíz del Covid- 19.</i>	<i>13</i>
1.4. La mano de obra en las empresas inmobiliarias y la clasificación en los beneficios sociales.....	15
2. CONTEXTO DEL SECTOR INMOBILIARIO	17
2.1 Análisis del sector Inmobiliario.	17
2.2 Determinación de la Muestra	21
2.3 Análisis de Beneficios Sociales de los años 2019, 2020 y 2021 en las empresas inmobiliarias.	23
<u>2.3.1 Beneficios Sociales Corrientes 2019 – 2020.</u>	<u>23</u>
2.3.2 Beneficios Sociales No Corrientes 2019 – 2020.	25
2.3.3 Beneficios Sociales Corrientes 2020 – 2021.	29
2.3.4 Beneficios sociales No Corrientes 2020 – 2021.....	31
2.4 Análisis de costos y gastos de beneficios sociales en las empresas inmobiliarias.....	34
2.4.1 Costos de Beneficios Sociales.	36
2.4.2 Gastos de Beneficios Sociales.	37
2.5 Políticas contables con respecto a beneficios sociales.	38
2.6. Análisis de las revelaciones en notas a Estados Financieros	40

2.6.1 NIC 1 “Presentación de Estados Financieros”	40
2.6.2 NIC 24 “Informe a Revelar sobre Partes Relacionadas”	41
2.6.3 NIC 19 “Beneficios a Empleados”	41
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
3.1 Conclusiones	44
3.2 Recomendaciones	45
4. ANEXOS	47
Anexo 1. Reporte de empresas grandes del sector inmobiliario 2021	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Evaluación del PIB constante – Tasas de Variación Trimestral	18
Figura 2. Evolución de las ventas del sector actividades inmobiliarias	18
Figura 3. Estadística de Empleo – Sector Inmobiliario	20
Figura 4. Desempeño de plazas de empleo por actividad económica	20
Figura 5. Beneficios Sociales Corrientes 2019 – 2020.....	24
Figura 6. Beneficios Sociales No corrientes 2019 - 2020	26
Figura 7. Beneficios Sociales Corrientes 2020 – 2021.....	31
Figura 8. Beneficios Sociales No Corrientes 2020 – 2021	33
Figura 9. Métodos de clasificación de Gastos	41
Figura 10. Revelaciones NIC 19 “Beneficios a Empleados”	43

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Ingreso por Ventas en las empresas Inmobiliarias.....	19
Tabla 2. Muestra de Empresas Grandes del sector Inmobiliario.....	22
Tabla 3. Empresas con mayor variabilidad de Desahucio en el año 2020	26
Tabla 4. Actas de Finiquito 2020	28
Tabla 5. Empresas con mayor variabilidad de Participación a Trabajadores en el año 2021	29
Tabla 6. Empresas con mayor variabilidad de Desahucio en el año 2021	32
Tabla 7. Actas de Finiquito 2021	34
Tabla 8. Número de Empresas con Costos y Gastos.....	35

RESUMEN EJECUTIVO

Los beneficios sociales son de vital importancia dentro de una organización, porque funcionan como incentivos hacia los colaboradores, generando un mejor desempeño dentro de la empresa, y a su vez a través de su análisis permite que planificación estratégica de la misma sean la más oportuna obteniendo las metas deseadas.

Estos beneficios sociales se encuentran respaldados por el Código de Trabajo, en donde se especifica: cuando y como pagar estos rubros, además indica que el derecho de estos beneficios depende mucho del tipo de contrato y de la relación laboral que exista entre ambas partes.

Hay que recalcar que las organizaciones deben analizar a los beneficios sociales para poder clasificarles como costos o gastos en base a las normas contables, adicionalmente deben revelar el comportamiento anual de los mismos en el informe de auditoría externa aplicando la NIC 19 y NIC 24. Con toda esta información se puede realizar un estudio sobre estos rubros para analizar la variabilidad que existió en estos rubros de un año a otro.

De esta manera, el objetivo principal del trabajo es el análisis de los beneficios sociales en las empresas inmobiliarias y como estas presentan los costos y gastos en los años 2019, 2020 y 2021, por lo cual se procedió a seleccionar a las empresas grandes del sector inmobiliario, en base al reporte anual de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Este estudio servirá a las organizaciones a entender de mejor manera el comportamiento que tuvieron de los beneficios sociales, para mejorar la gestión empresarial a futuro mediante el ajuste de costos y gastos de estos rubros.

INTRODUCCIÓN

La sociedad en general ha sufrido cambios dentro de los ámbitos sociales, culturales y económicos, por lo cual las personas han tenido que adaptarse y a la vez generar ideas nuevas que ayuden al desarrollo de la colectividad, satisfaciendo las necesidades personales y profesionales de cada individuo, mediante leyes y normas que regulen beneficios a favor de ellos.

Un elemento importante que contribuye al desarrollo son las empresas o negocios de diferentes sectores, como muestra está el sector inmobiliario el cual a través de sus actividades genera una mejora de infraestructura en el país, además de contar con una alta influencia en el ámbito laboral, destacando que su principal recurso es el capital humano, el cual mediante su capacidad e inteligencia colaborará a que los objetivos de las organizaciones se cumplan de manera eficiente y eficaz.

Para mantener un buen desempeño de los colaboradores y que se logre cumplir el propósito de las organizaciones es necesario compensar su labor con beneficios sociales que el Código de Trabajo establece en el Ecuador, los cuales son retribuciones o incentivos sobre la actividad laboral, por lo cual terminan siendo un componente extra a la estructura salarial. Estos beneficios suelen ser de corto y largo plazo como, por ejemplo: décimos, vacaciones, utilidades, desahucio, despido intempestivo, fondos de reserva entre otros, los mismos que son pagados de acuerdo al desarrollo de la relación laboral.

En este sentido, el cálculo de estos beneficios toma importancia y es necesario para las organizaciones, ya que ayuda a determinar si los rubros de estos beneficios están siendo considerados de manera correcta dentro de los estados financieros que se presentan a los entes encargados, además el análisis de los mismos ayudará a entender como las empresas inmobiliarias revelan y registran estos beneficios.

Para el presente trabajo se estudiará a las empresas grandes del sector inmobiliario a través de un método inductivo para de esta manera explorar la situación de los beneficios sociales dentro de estas organizaciones durante los años 2019, 2020 y 2021, en base a la información

que estas presentan anualmente en los informes de auditoría externa, por ende, el estudio será descriptivo permitiendo analizar la clasificación de los beneficios en costos o gastos y el comportamiento de los mismos mediante la recolección de información en la página oficial del Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y la página de estadísticas INEC.

Partiendo de ello, se ha considerado realizar tres capítulos enfocados al análisis de los costos y gastos de los beneficios sociales en las empresas inmobiliarias, lo cuales implica lo siguiente:

- En el capítulo I se expone el significado y la importancia de los beneficios sociales, así como también los tipos de beneficios establecidos en el Código de Trabajo, su clasificación para los estados y nota financiera, adicionalmente se detalla los tipos de contratos laborales existentes en el Ecuador y la relevancia de la mano de obra en el sector inmobiliario.
- En el capítulo II se detalla el comportamiento económico y laboral del sector inmobiliario dentro del país, sus características. Adicionalmente se indica la muestra de las empresas para el estudio correspondiente, y se explica la situación de los beneficios sociales dentro de las empresas inmobiliarias mediante el análisis de la nota presentada en los informes de auditoría externa y los datos de costos y gastos presentados en el estado de resultados.
- Finalmente, en la capítulo III se presenta las conclusiones y recomendaciones necesarias para un mejor análisis y clasificación de los beneficios sociales en las empresas inmobiliarias y mejorar la gestión empresarial.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

Luego de los cambios históricos suscitados a nivel mundial en los ámbitos sociales, culturales y económicos, surgen la necesidad de crear elementos que ayudan a aumentar el bienestar y la producción en las diferentes industrias. Es así, que, en el contexto laboral, estos elementos terminan denominándose beneficios sociales, los cuales han asumido modificaciones y adaptaciones con dependencia de un contexto social, y estos a su vez terminan siendo una gran responsabilidad de una organización mediante el nacimiento de una relación profesional.

Wolterskluwer (2019, como se citó en Morán Vite, 2022), afirma que los beneficios sociales son denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, y son una componente más de su estructura salarial, es decir, un componente de la retribución de los trabajadores (entendemos por retribución al conjunto de contraprestaciones dinerarias y no dinerarias que percibe un empleado por cuenta ajena por el trabajo realizado, normalmente por meses vencidos, aunque también en algunos casos se percibe por semanas, días e incluso horas).

Ahora, cabe mencionar que, para la existencia de los beneficios sociales deben coexistir elementos fundamentales para el cálculo de estos, uno de estos componentes es el capital humano, el cual termina siendo el recurso más indispensable de una organización y se considera el recurso más crítico de la misma, Garijo De Miguel (2014) señala “el éxito de la organización depende de las personas que la integran, concretamente, de la capacidad de la empresa para atraer, motivar y retener a las personas adecuadas que sean capaces de organizar y gestionar efectivamente dichos recursos” (p.14). Lo que significa que las personas son el medio más importante para que una organización tenga el éxito que desea, ya que con la capacidad de razonar y de interpretar situaciones, puede llegar a generar propuestas que ayude al desarrollo de la empresa.

Además, la organización al contar con un personal adecuado crea una ventaja competitiva, porque cuenta con habilidades y competencias únicas que ayudan a promover nuevas ideas

innovadoras, las cuales no pueden ser desarrolladas con maquinarias, es por estas razones que el pago de beneficios sociales provee una mejora en el desempeño laboral.

Ahora bien, como señala Wolterskluwer (2019, como se citó en Morán, 2022), los beneficios sociales son un rubro adicional al salario justo ya establecido dentro del país, es decir son valores emitidos a los colaboradores en retribución a su trabajo y en condición de la dependencia laboral, siendo este último un factor determinante para que exista beneficios sociales de corto y largo plazo, los cuales son creados y regulados por la ley vigente ecuatoriana llamada Código de Trabajo.

Cabe mencionar además que las condiciones y la relación laboral están especificados dentro de los contratos de trabajo previstos en la ley ecuatoriana, es así que, a partir de este recurso brindado por el Departamento de Recursos Humanos, la empresa puede reconocer los beneficios sociales de estos trabajadores dentro de sus estados financieros como costos o gastos, los cuales servirán para un futuro sostenible de la empresa.

Por último, hay que recalcar que los beneficios sociales además de ser rubros obligatorios establecidos en la ley como un pago inevitable por parte de las organizaciones, terminan además cubriendo las necesidades de los empleados y su entorno familiar, lo cual de cierta manera ayuda a la motivación de los mismos y mejora el rendimiento laboral, por ello las organizaciones comprenden como necesario el cálculo de estos beneficios.

1.2 Tipologías de beneficios sociales existentes en el país

En el siguiente punto se pretende explicar brevemente y de manera clara los beneficios sociales existentes en el Ecuador durante los años 2019–2021, momento en donde se atravesó un contexto de salud emergente llamado Covid-19 a nivel mundial. Estos se encuentran estipulados en el Código de Trabajo y de la misma forma se detallan en la Norma Internacional de Contabilidad NIC 19 titulada Beneficios a Empleados.

Por ello hay que mencionar que la NIC 19 señala que los beneficios sociales están comprendidos en grupos, como: beneficios a corto plazo, post-empleo, largo plazo, y por terminación, los cuales serán entregados a los empleados por causas legales establecidas en

el contrato o por el nacimiento de la relación laboral. De este modo la NIC 19 (2021), expresa que:

Beneficios a los empleados a corto plazo; son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados. (pàrr. 5)

En otras palabras, se puede afirmar que los beneficios sociales a corto plazo, son retribuciones que el empleador pretende pagar al trabajador en un periodo menor a 12 meses como, por ejemplo; sueldos y salarios, aportaciones al IESS, ausentismo por enfermedad, décimo tercer y cuarto sueldo, seguro médico, fondos de reserva, vacaciones, utilidades, beneficios de desvinculación y horas extras de trabajo las cuales se categorizan en tres tipos: ordinarias, suplementarias y extraordinarias.

En concordancia con el Código de Trabajo, (2005), en el Art. 80, del capítulo 6, estipula: “salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”. Lo que significa que, estos rubros son acordados por ambas partes durante la celebración del contrato, lo cual supone que es una remuneración libremente asignada, en el caso del salario se pagara por jornada, tareas y mensualmente incluyendo días de descanso, por ende, este rubro deber ser igual o mayor al salario básico establecido en el país por la ley laboral.

Sin embargo, dentro del Ecuador existe una gran variedad de profesiones, las cuales difieren unas de otras por el tipo de labor que realizan, ya sean labores físicas o mentales, por ende, cada una de estas requieren una remuneración conforme al trabajo realizado. Es así que el Ministerio de Trabajo ha creado una tabla sectorial, indicando la profesión y la remuneración correspondiente a cada una de estas, la misma que es actualizada anualmente por motivos de aumento del salario básico. Esta tabla no solo sirve para realizar el pago adecuado a cada profesional, sino que también sirve para el cálculo y pago de las aportaciones al IESS, tema que se abordara más adelante.

Ahora bien, este sueldo y salario está establecido para las horas determinadas en el contrato de trabajo o para ocho horas diarias indicadas en la ley, sin embargo, existe la posibilidad de

que los trabajadores realicen trabajo extra en horas fuera del horario establecido, a este tipo de trabajo la ley establece un pago por horas extras, el cual se convierte en un beneficio social. Por ende, el Código de Trabajo, (2005) en el Artículo 55 indica que este pago debe realizarse dependiendo el horario en el que se realizó el trabajo como, por ejemplo, en las horas nocturnas el pago será el 25% de la hora pagada, las horas suplementarias el 50% y las extraordinarias el 100%.

Hay que mencionar además que, con el nacimiento de una relación laboral, también aparece la responsabilidad del empleador de brindar seguridad a los trabajadores mediante un seguro de salud, es por ello que la ley ecuatoriana indica que los trabajadores deben ser afiliados obligatoriamente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y de manera opcional a un seguro privado. Es allí donde se reconoce otro beneficio social, denominado Aportación al IESS, el cual según la página oficial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social detalla que se deberá pagar dos porcentajes al IESS, de la siguiente manera: el 9,45% de la sumatoria de los ingresos mensuales del trabajador, el cual es descontado mensualmente del rol de pagos y el 12.15% a cargo del empleador, cabe destacar que en ocasiones estos dos porcentajes serán asumidos completamente por el empleador dependiendo la profesión en la tabla sectorial. Además, este beneficio genera la posibilidad de acceder a otros beneficios como préstamos hipotecarios, quirografarios y prendarios.

Por otro lado, el estado ha reconocido que los empleados son responsables de un núcleo familiar, por lo que generó beneficios sociales, que ayuden a satisfacer las necesidades de familias ecuatorianas en momentos especiales. Uno de estos beneficios sociales es conocido como el décimo tercer sueldo o bono navideño, el cual es pagado al trabajador en el mes de diciembre, así mismo, el Código de Trabajo, (2005), en el Art. 111 del capítulo 6 estipula “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario”, en otras palabras, este beneficio social será calculado con la sumatoria de las remuneraciones básicas más horas extras, más comisiones y alguna otra retribución que recibió durante un año el trabajador, este valor será dividido para 12 generando el valor del décimo tercer sueldo.

Adicionalmente está el décimo cuarto sueldo que es entregado básicamente para la compra de útiles escolares dependiendo el régimen escolar adaptado en las diferentes regiones del país, como, por ejemplo: para la región costa será en el mes de marzo y para la región sierra será en el mes de agosto. El Código de Trabajo indica lo siguiente:

Art 113.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. (Código de Trabajo, 2005, art. 113)

Cabe destacar que los beneficios sociales mencionados recientemente como: el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, además de los fondos de reserva, tiene una ventaja a diferencia de los demás beneficios al momento de ser entregados, ya que la ley ecuatoriana menciona que estos rubros pueden ser entregados a los trabajadores mediante pagos mensuales o pagos acumulados, por ende, los trabajadores tienen la decisión de como recibirlos y notificar a la organización mediante un escrito firmado al momento del nacimiento de la relación laboral o cuando este crea conveniente el cambio de este pago.

También, hay mencionar que existen retribuciones que el trabajador tiene derecho luego de un año de existencia de relación laboral como, por ejemplo: las vacaciones, las utilidades, y fondos de reserva, y también rubros que son recompensados luego de la terminación laboral como: la liquidación de haberes, desahucio, despido intempestivo.

Las vacaciones son beneficios sociales entregados a los empleados que han cumplido un año de trabajo dentro de una organización, los cuales gozarán de un periodo de 15 días consecutivos, además, cabe destacar que estas vacaciones son irrenunciables y están establecidas en el contrato por parte del empleador en el momento que nace la relación laboral.

Art. 69.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. (Código de Trabajo, 2005, art. 69)

Luego se encuentran las utilidades, estos beneficios son solamente para trabajadores de empresas privadas y que constan en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros como organizaciones con fines de lucro, ya que su principal objetivo es motivar y de cierta manera retribuir al trabajador por su desempeño y por ayudar a cumplir con el desarrollo de la empresa. El Código de Trabajo, (2005) en el artículo 97 señala que este rubro es obtenido a partir de la utilidad establecida por el estado de resultados, para luego calcular el 15% de la misma, siendo el 10% al trabajador y el 5 % a las cargas familiares, este beneficio se entrega hasta el 15 de abril del año vigente luego de presentar los informes a los entes encargados.

Otro de los beneficios sociales que le corresponde al trabajador con relación de dependencia por haber laborado dentro de una organización por un periodo de un año o más son los fondos de reserva, los cuales son recaudados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), (Asencio et al., 2009) afirma “Es un valor que de manera obligatoria el empleador deposita en el IESS al afiliado, el valor es equivalente a la doceava parte del sueldo o salario anual”, en otras palabras el empleador pagará a la entidad pública el porcentaje de 8,33% del sueldo que el trabajador percibe, si este decide acumular su beneficio, de lo contrario el empleador tendrá la obligación de emitirle mensualmente como parte de su remuneración, cabe mencionar que este rubro no forma parte para el cálculo de las aportaciones al IESS.

Ahora bien, existen los beneficios para las personas que se desvinculan de la empresa, como la liquidación de haberes, que es el pago global de todos los rubros pendientes de abonar por parte del empleador como puede ser: sueldo pendiente, horas extras, décimos, vacaciones, desahucio o despido intempestivo. Este valor es entregado al trabajador mediante un acta de finiquito y un cheque, en donde consta la firma del empleador y ex trabajador por conformidad.

Con lo mencionado anteriormente, se puede apreciar que existe rubros como beneficios sociales que no se han tratado anteriormente como el desahucio y despido intempestivo, dos rubros que son entregados al terminar la relación laboral y que se considera un año de trabajo para el pago de los mismos. El Código de Trabajo, (2005), en el Art. 185, en el capítulo 10, estipula: “Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”, por ende, este beneficio tiene un pago de un 25% de la última remuneración percibida, por cada año de relación laboral, como compensación por los años laborados dentro de una organización.

1.2.1 Beneficios por terminación.

Está el despido intempestivo y según (Piñas et al., 2021) “el despido intempestivo es la terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se ha aplicado de diferente dependencia” (p. 8), lo que significa que la ley establece que existirá el pago de una recompensa por esta acción realizada, mediante remuneración que dependerán del tiempo laborado por ejemplo: de uno a tres años será tres meses de remuneración y de tres años en adelante será una remuneración por los años trabajados sin que exceda los 25 años de servicio.

1.2.2 Beneficios Post – Empleo y a largo plazo.

Ahora bien, se encuentran los beneficios sociales post-empleo los cuales según la norma son pagados después de terminar su tiempo de trabajo como por ejemplo pensiones o seguro de vida post- empleo, del mismo modo están los beneficios a largo plazo, es así que la NIC 19 (2021), expresa que: “son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese” (pàrr. 5), lo que significa que son rubros que el empleador paga en un periodo mayor a 12 meses como es el caso de la jubilación patronal,

La Jubilación Patronal, según el Registro Oficial Suplemento 167 (2005, como se citó en Chacón et al., 2020) “es un beneficio que gozan los trabajadores que hayan laborado de forma continua o interrumpida con el mismo empleador por más de 25 años, también los trabajadores de 20 a 25 años que se desvinculan con despido intempestivo tienen derecho”

(p, 38). Por ello este beneficio social es entregado como parte de una compensación por la labor que se realizó durante los años de trabajo, su cálculo se realiza con base a las normas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), siendo la edad y el número de aportaciones los factores más importantes para este beneficio, el valor obtenido se multiplicará por los años laborados.

Además, el Código de Trabajo, (2005) en su artículo 216, numeral 3 señala que el pago de la jubilación patronal se podrá realizar de manera directa, lo que significa que el empleador garantizará el pago directo al ex trabajador o por medio de la entidad pública, en donde el empleador abonará un valor global de la jubilación que estime, para que este se encargue del pago correspondiente. Sin embargo, la ley ecuatoriana establece que este valor por ningún motivo puede ser menor al cincuenta por ciento de la última remuneración percibida, la cual es establecida por el sector al que trabaje. Así mismo en el numeral 4 del artículo antes mencionado se señala que se realizará un descuento de los fondos de reservas que fueron entregados al ex trabajador de manera mensual.

Por último, existe beneficios sociales lo cuales favorecen a los trabajadores que pertenecen a un gremio o asociación y se encuentren dentro de un contrato especial denominado Contrato Colectivo, el cual se explicará de manera detallada en el punto 1.3 Contratos Laborales en el Ecuador, sin embargo, se abordará los beneficios que se encuentran en este tipo de relación laboral.

Es así, que el Código de Trabajo, (2005) en su artículo 233 menciona que los trabajadores miembros de la directiva, pertenecientes al contrato colectivo no pueden ser despedidos ni desahuciados por ningún motivo durante el tiempo de este contrato, si sucede la ley ecuatoriana menciona que se deberá pagar un estipendio equivalente al salario de un año del trabajador, adicionales a los otros beneficios ya mencionados anteriormente. Además, cabe mencionar que estos trabajadores tienen derecho a una remuneración, descanso y vacaciones, y un subsidio familiar; estos rubros son emitidos dependiendo las clausulas establecidas entre el empleador y trabajador al inicio de la relación.

1.3 Contratos laborales en el Ecuador

Para que exista una relación laboral dentro de una organización, esta debe nacer con un acuerdo entre dos personas basado en una documentación de respaldo, el cual es llamado contrato de trabajo laboral. De esta manera el Código de Trabajo (2005), menciona lo siguiente:

Art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código de Trabajo, 2005, art. 8)

En otros términos, es un elemento que ayuda a respaldar una acción realizada en palabras, entre el empleador y el nuevo colaborador, para el nacimiento de una relación laboral, lo que significa que en este documento se debe establecer todas las medidas aceptadas entre ambas partes para realizar la labor y generar los beneficios sociales correspondientes.

Estos contratos laborales han surgido en diferentes contextos sociales, por ende, no solo son documentos físicos, sino que también son una herramienta para fortalecer el aumento laboral en los distintos sectores empresariales, por lo cual se puede evidenciar una gran variedad de estos en el Ecuador, los cuales están determinados en el Código de Trabajo, Art. 11. Estos contratos son: Expreso o tácito (de palabra o escrito); a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche; y, por último, el Individual o grupal.

Como menciona el Código de Trabajo (2005), en el Art. 12, capítulo 1: “El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”; en otras palabras, se vuelve un contrato tácito cuando una condición laboral no se encuentra establecido dentro del mismo, por ende, se supondrá las condiciones de la relación laboral. De este modo la ley ecuatoriana permite que los contratos laborales sean de manera verbal o escritos, siendo el contrato escrito obligatorio para ciertas actividades; los cuales deben contener requisitos necesarios e importantes para

la regularización laboral, además de constar en un libro especial de la organización para que se pueda brindar una copia al empleado en cualquier momento.

Por otro lado, se mencionó anteriormente la existencia de una variedad de contratos en el Ecuador, sin embargo, no todos han tenido la misma acogida, ya sea por el sector empresarial al cual está dirigido o por las diferentes necesidades laborales de una organización, por ende, se pretende explicar a continuación los contratos laborales más utilizados en las organizaciones:

1.3.1 Contrato Indefinido.

Este tipo de contrato es considerado como uno de los más estables en el Ecuador para un empleado dentro de una organización, ya que este no cuenta con una fecha límite para dar como terminada la relación laboral, por ende, este contrato da la posibilidad de un empleo estable. Sin embargo, ambas partes pueden terminar la relación en cualquier momento, aplicando las medidas legales que el Código de Trabajo establece, por ejemplo: un visto bueno determinado por el ente encargado, o los beneficios sociales que le corresponda como el despido intempestivo, desahucio, entre otros.

1.3.2 Contrato Eventual, Ocasional, Temporal y de Prueba.

Los contratos: eventual, ocasional y de temporada suelen ser muy confundidos dentro de la sociedad, sin embargo, cada uno de estos tienen diferenciadores entre sí y son utilizados para una situación distinta dentro de las organizaciones. En el caso del contrato eventual el Código de Trabajo, (2005), en el artículo 17 indica que sirve para cubrir una necesidad en una circunstancia específica como, por ejemplo: el reemplazo de un trabajador por cualquier situación o por la necesidad de producir más, este contrato no puede superar el periodo de 180 días, ni de dos periodos anuales, y su remuneración será el 35% más de la hora trabajada, dependiendo en el sector contratado.

El contrato ocasional sirve para atender necesidades emergentes dentro de la organización, por ende, no se vincula con la actividad de la misma, en otras palabras, es un contrato que no busca trabajadores para el desarrollo de las actividades empresariales, sino más bien para situaciones como arreglos estructurales o mantenimientos de la empresa, por ende, el Código

de Trabajo, (2005), en el artículo 17, menciona que su duración no será mayor a 30 días y su remuneración es igual a la de un contrato eventual.

Por otra parte, está el contrato de temporada o también denominado trabajo cíclico o periódico por que consiste en contratar a personas en épocas especiales, por lo cual el Código de Trabajo, (2005), en el artículo 17 ha garantizado que en este tipo de contrato se les llame a las personas en cada época, lo cual brinda una estabilidad laboral, y en caso de que no se les llame se considera un despido intempestivo y el empleador deberá responsabilizarse con este beneficio social.

Además, cabe recalcar, que el Código de Trabajo, (2005), Art 15 establece un tiempo de prueba hacia los nuevos trabajadores, considerando un periodo de prueba de 90 días para el desenvolvimiento de la persona en el área de trabajo. Este contrato de prueba no puede ser renovado ni mucho menos exceder los días permitidos por la ley, no obstante, el empleador puede terminar el contrato dentro de este periodo, sin ninguna responsabilidad social,

1.3.3. Contrato Colectivo.

El Contrato Colectivo, según el Código de Trabajo, (2005) en su artículo 220 indica: que este tipo de contratación es un acuerdo entre un empleador y una asociación de trabajadores creadas legalmente; lo que significa, que el comité de la empresa el cual está formado por trabajadores firmará un acuerdo con el empleador para resguardar e implementar reglas para ayudar a mantener una equitativa relación laboral. Además, cabe mencionar que esta contratación puede contar con una duración indefinida, fija o por las necesidades de la organización, así como también los trabajadores no perderán su contrato individual firmado con anterioridad, si la contratación colectiva se disuelve por algún acto señalado en el Código de Trabajo vigente.

1.3.4 Contratos surgidos a raíz del COVID - 19.

A finales del año 2019, surgió una nueva enfermedad denominada Covid-19, la cual se propagó a nivel mundial y obligó a toda la población a tomar medidas para evitar el contagio de la misma. El ámbito laboral fue uno de los principales campos que se tuvo que adaptar a un nuevo contexto, además de enfrentar un gran problema de desempleo dentro del país, ya que empresas optaron por cerrar o minimizar sus actividades; por esta razón el Ministerio de

Trabajo, tuvo la necesidad de crear nuevos contratos laborales, los cuales se adapten a un contexto de pandemia y equilibren el desempleo dentro del Ecuador.

El Contrato Especial Emergente es uno de los contratos creados a partir de esta problemática, según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, (2020) sirve para contratar personas en una situación de emergencia, permitiendo la sostenibilidad de la empresa o para negocios que recién estén empezando; su principal característica es que cuenta con un tiempo de trabajo definido de un año máximo, por ende, su jornada laboral puede ser parcial o completa; además permite la renovación del mismo por una sola ocasión. Cabe mencionar que su remuneración es acordada por ambas partes, y el empleador es responsable de todos los beneficios sociales durante el tiempo de trabajo, por ende, si da por terminado antes de lo acordado se someterá al pago de una indemnización.

Adicionalmente, se creó tres contratos más por la situación emergente de salud, los cuales fueron establecidos por un acuerdo ministerial. Según el Ministerio de Trabajo en la Norma que Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos, (2020) en su Art. 3 señala que el Contrato Productivo está dirigido especialmente para el sector que lleve su nombre, con el objetivo de generar empleo en la época de emergencia sanitaria, por ende, su duración dependerá de las necesidades de la organización, sin embargo, no podrá superar un año y puede ser renovado una sola vez. Además, cabe mencionar que en el Artículo 11 de la Norma que Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos menciona que se deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a las personas que por la relación laboral cuenten con dificultades para movilizarse.

El Contrato Turístico, Cultural y Creativo sirve para generar plazas de trabajo dentro de este sector, su jornada laboral puede ser continuo o discontinuo, y según la Norma que Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Turísticos y/o Cultural y Creativo, (2020) en el artículo 5 indica que el tiempo de trabajo máximo es de un año, y al igual que el primer contrato este podrá ser renovado por una sola ocasión, además de recibir un 10 % adicional a su salario por propinas que provengan por la labor prestada dentro de la relación laboral.

Por otro lado, está el Contrato Joven y según el Ministerio de Trabajo en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-223, (2020), en el artículo 3 menciona que este tipo de contrato está dirigido para impulsar el empleo en los jóvenes de hasta 26 años de edad con el objetivo

de generar estabilidad laboral, por ende, su duración será de un año y si supera este tiempo se considerará un contrato indefinido. De este modo, se debe destacar que los tres contratos mencionados cuentan con todos los beneficios sociales que el Código de Trabajo establece, por el tiempo de trabajo que el colaborador se encuentre laborando dentro de la organización.

Por último, se encuentra el Contrato por Teletrabajo, el cual se adoptó a un nuevo contexto, virtual, permitiéndoles a los trabajadores realizar sus labores mediante herramientas tecnológicas brindadas por el empleador, este tipo de trabajo puede ser realizado en cualquier lugar que no sea dentro de la organización, y su remuneración será acordada en el momento de la firma del contrato, por ello cabe recalcar que este tipo de contrato es igual a cualquier otro ya que el personal debe cumplir con sus horas de trabajo, dar informes a sus superiores y así mismo recibir todos los beneficios sociales que este tenga derecho.

1.4. La mano de obra en las empresas inmobiliarias y la clasificación en los beneficios sociales

Dentro de las organizaciones existe elementos claves para poder desarrollar las actividades de una manera eficiente y eficaz como, por ejemplo, está la mano de obra, la cual es considerado como uno de los elementos más esenciales que una empresa debe tener para cumplir su objetivo y estimular la economía de la misma, cabe mencionar que no todas las organizaciones aplican el concepto de mano de obra de la misma forma, ya que depende del tipo de negocio que tiene una empresa.

Cabe recalcar que las empresas inmobiliarias se dedican a la compra y venta de bienes inmuebles tales como: casas, terrenos, edificios entre otros, por ende, estas organizaciones actúan o son intermediarias entre dos partes; el propietario del bien y el comprador que quiere adquirir el inmueble. De este modo, la mano de obra que interviene en este tipo de empresas son las personas dedicadas a la venta y compra de los inmuebles, por consiguiente, los rubros que incluyen en este elemento son los beneficios sociales, comisiones o algún incentivo que ellos necesiten para realizar su trabajo.

Es allí donde nace la importación de la contabilización y asignación de la mano de obra en los estados financieros como costos y gastos de la empresa; de este modo los costos de una

organización son entendidos como parte recuperable de una inversión, por ende, se espera recuperarlos en un periodo futuro, y los gastos son valores que una organización no espera recuperar y están relacionados principalmente con los departamentos administrativos y de ventas.

Por último, a raíz de lo mencionado anteriormente se consideraría que la mayoría de empresas inmobiliarias cuenta con gastos y costos de beneficios sociales, ya que son empresas dedicadas a la compraventa y en ocasiones a la construcción de bienes inmuebles que adicionalmente están destinadas al alquiler, por lo cual se deberá considerar un análisis para la clasificación adecuada de los beneficios en los estados financieros para obtener una mejor planificación dentro de la empresa. Por esta razón, en el segundo capítulo se procede a estudiar como las empresas inmobiliarias clasificación a estos rubros en sus documentos.

2. CONTEXTO DEL SECTOR INMOBILIARIO

2.1 Análisis del sector Inmobiliario.

El sector inmobiliario es uno de los sectores que abarca las actividades relacionadas con bienes inmuebles, en donde surgen empresas dedicadas principalmente a la compra y venta de propiedades, a la construcción de los mismos, y adicionalmente están destinadas al alquiler, asesoramiento, lo que les permite a estas organizaciones acogerse a una posición de intermediario. De esta manera, se puede decir que el sector se encuentra estimado como uno de los más importantes para la economía ecuatoriana, ya que es considerado como fuente de crecimiento y desarrollo para el país, porque permite la obtención de viviendas a la ciudadanía y además genera plazas laborales para diferentes actividades.

Sin embargo, las empresas inmobiliarias al igual que muchas otras empresas alrededor del mundo se vieron afectadas por la situación emergente del Covid-19, esto debido a las medidas que se optaron para frenar el contagio lo cual provocó una gran desventaja en el ámbito económico, según la Superintendencia de Bancos, (2021) con datos del Banco Central del Ecuador en su Informe del Sector Actividades Inmobiliarias detalla que existió una gran variabilidad del PIB dentro del sector para los años 2019, 2020 y 2021, evidenciando un cambio significativo dentro del año 2020 en los meses de Marzo hasta Diciembre, momento donde el Ecuador se acogió a un confinamiento por decreto del gobierno.

De este modo, se observa en la Figura 1, que el PIB dentro del sector inmobiliario hasta el año 2019 se mantuvo constante, sin embargo, para el año 2020 el PIB tuvo un decrecimiento impactante del -11% para el segundo, tercer y cuarto trimestre, esto debido a la situación ya antes mencionada, la cual ocasionaba un grave desequilibrio financiero dentro de las industrias. Pero para el año 2021 se puede evidenciar que existió una mejora en las actividades inmobiliarias, con un crecimiento notorio que alcanza el 2,1% en el PIB total a comparación del año anterior, lo que significa un levantamiento de la economía y esto fue por las nuevas medidas de reactivación que fueron adoptadas en el país.

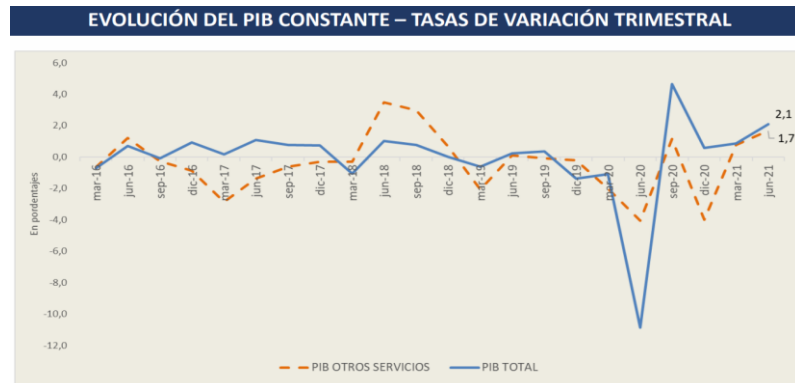


Figura 1. Evaluación del PIB constante – Tasas de Variación Trimestral

Fuente: Superintendencia de Bancos, (2021)

Adicionalmente, en el informe emitido por la Superintendencia de Bancos, (2021) con datos emitidos por el Servicio de Rentas Internas, a través del formulario 104 correspondiente a la declaración del Impuesto al Valor Agregado indica que las ventas en el sector inmobiliario decrecieron en el año 2020 con un -26,2%, por las dificultades que se presentaron para realizar sus actividades y problemas económicos desarrollados en la sociedad, sin embargo, para el año siguiente se observó un contraste de ventas, con una recuperación del 18,1 %, esto a raíz de los cambios y acciones que cada empresa realizó para obtener resultados en una medida razonable.



Figura 2. Evolución de las ventas del sector actividades inmobiliarias

Fuente: Superintendencia de Bancos (2021)

Otra manera de evidenciar que existió una variabilidad en los ingresos de las organizaciones inmobiliarias son los reportes de información financiera presentados de manera anual a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Se obtuvo datos de los 3 últimos años de las empresas más grandes del sector, para realizar una comparación y con ello se aprecia en la tabla 1 el decrecimiento de las ventas para el año 2020, con aproximadamente el 25% de diferencia al año anterior, para el año 2021 se vio una mejora en el sector inmobiliario, permitiendo una estabilidad mejor.

Tabla 1. Ingreso por Ventas en las empresas Inmobiliarias

Año	Ingresos por Ventas
2019	639.233.418,90
2020	476.916.721,80
2021	682.749.747,80

Fuente: Elaboración propia en base a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, (2021)

Como resultado de estas variables, dentro del sector inmobiliario en la crisis sanitaria del Covid-19 algunas empresas tuvieron que parar sus actividades, es decir liquidar a la empresa, debido a la incertidumbre que se presentaba en esos momentos, de esta manera la situación laboral dentro del sector no fue la más estable durante los dos últimos años, ya que al no contar con la liquidez necesaria para solventar a empleados y proveedores, optaron por acciones de desvinculación del personal, según el Intitulo Nacional de Estadísticas y Censos en el Informe de Indicadores Laborales Empleo (2022) el desempleo dentro de este sector se evidencio desde el mes de mayo del 2020 y no hubo una mejora hasta el mes de abril del 2021, momento que las empresas se empiezan a reactivar.

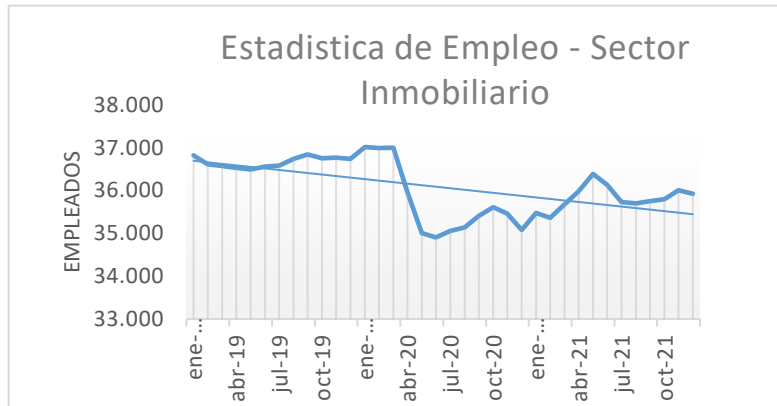


Figura 3. Estadística de Empleo – Sector Inmobiliario

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, (2022)

A pesar de ello, el sector inmobiliario fue uno de los sectores que menos disminuyó las plazas laborales en el año 2020 y trató de incrementar el empleo en el Ecuador, así lo reveló el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021), el cual a través del Directorio de Empresas y Establecimientos 2020, indica que el sector disminuyó el 16,8 % de empleos en el periodo 2019 – 2020, y de igual manera tuvo el porcentaje más alto en comparación de otras industrias para mantener el empleo dentro de los diversos ámbitos.

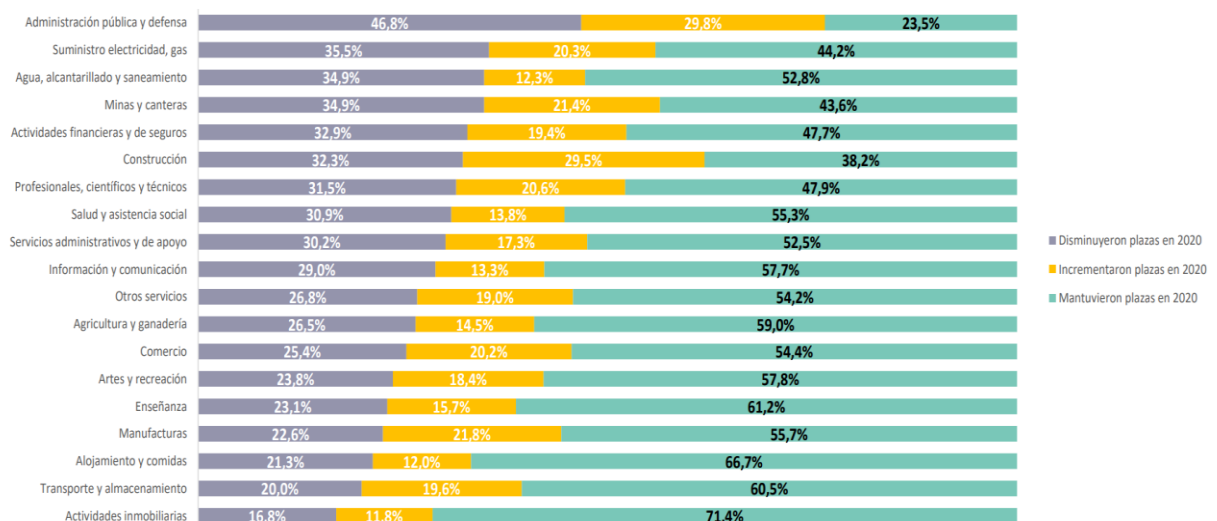


Figura 4. Desempeño de plazas de empleo por actividad económica

Fuente: Instituto Nacional de estadísticas y Censos (2021)

Por último, hay que mencionar además que el sector inmobiliario en la actualidad aún no tiene su economía establecida, lo que significa que las empresas dedicadas a esta actividad se encuentran atravesando impactos ocasionados por el Covid-19. Deloitte, (2020) señala en uno de sus análisis sobre el Impacto del covid-19 en el mercado Inmobiliario los impactos a largo plazo que estas empresas deben enfrentar como, por ejemplo: la modernización con una nueva realidad para evitar la concentración de personas en un mismo lugar, así como también la implementación de nuevas tecnologías para la realización de las actividades dentro del sector, generando nuevas medidas laborales.

2.2 Determinación de la Muestra

Para el presente trabajo de investigación se averiguó en el Ranking de Compañías del año 2021, las empresas grandes del sector inmobiliario emitido por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2021), la misma que menciona que una organización es considerada grande cuando los ingresos son superiores a los USD \$ 5.000.001,00 dólares de los Estados Unidos o tenga una nómina con más de 200 trabajadores.

De esta manera, se procedió a verificar las condiciones, características y el cumplimiento de los informes de auditoría financiera para los años 2019, 2020 y 2021 en el ranking de las empresas inmobiliarias, y como resultado se obtuvo una muestra de 14 empresas grandes dentro del sector que cumplen con los elementos antes mencionados, las mismas que se encuentran detalladas a continuación en la Tabla 2 y están ordenadas por el número de ingresos obtenidos dentro del año 2021 de mayor a menor.

Tabla 2. Muestra de Empresas Grandes del sector Inmobiliario

NÚMERO DE EXPEDIENTE	NOMBRE	TIPO DE COMPAÑIA	PROVINCIA	INGRESOS POR VENTAS (Expresado en dólares americanos)
149707	ADMINISTRADORA DEL PACIFICO S.A. (ADEPASA)	ANÓNIMA	GUAYAS	\$ 92.477.690,52
83682	DISMEDSA CIA.LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	GUAYAS	\$ 32.673.210,19
64957	MEISTERBLUE CIA.LTDA.	RESPONSABILIDAD LIMITADA	GUAYAS	\$ 27.064.651,69
120802	CORPORACION CELESTE CIA.LTDA. CORPACEL	RESPONSABILIDAD LIMITADA	GUAYAS	\$ 25.765.754,58
111848	ELVAYKA KYOEI S.A.	ANÓNIMA	MANABI	\$ 22.430.607,24
31121	INMOBILIARIA PIEDRA HUASI S.A.	ANÓNIMA	GUAYAS	\$ 19.633.457,32
57531	EMECORP S.A.	ANÓNIMA	GUAYAS	\$ 13.376.175,33
121714	FANBERCELL S.A.	ANÓNIMA	GUAYAS	\$ 12.953.544,50
7401	INMOBILIARIA INVESTA SA	ANÓNIMA	PICHINCHA	\$ 11.959.177,10
109077	SERUVI S.A.	ANÓNIMA	GUAYAS	\$ 8.940.168,86
168426	VALKATISA S.A.	ANÓNIMA	GUAYAS	\$ 8.518.915,14
149959	OLANDESEL S.A.	ANÓNIMA	GUAYAS	\$ 8.319.274,83
47290	INVERSION Y DESARROLLO INVEDE S.A.	ANÓNIMA	PICHINCHA	\$ 7.843.712,22
137182	CONTACTO INMOBILIARIO INMOCONTACTO CIA.LTDA	RESPONSABILIDAD LIMITADA	PICHINCHA	\$ 5.779.018,90

Fuente: Elaboración propia en base de la Superintendencia de Compañías, Valores y Compañías (2021)

2.3 Análisis de Beneficios Sociales de los años 2019, 2020 y 2021 en las empresas inmobiliarias.

Al efectuar el análisis de los beneficios sociales correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021, se procedió a clasificar las 14 empresas de la muestra en grupos diferentes, dependiendo como estas presenten sus beneficios sociales dentro de la nota financiera en el informe de auditoría externa, y de esta manera poder realizar una comparación de los rubros, obteniendo un porcentaje general de las empresas por cada año de estudio, lo cual permitirá conseguir una mejor perspectiva para el análisis.

2.3.1 Beneficios Sociales Corrientes 2019 – 2020.

Para este tipo de beneficios se obtuvo dos grupos; el primero está conformado por 8 empresas las cuales no desglosan sus beneficios sociales, lo que significa que los presentan como un solo rubro y colocan Participación a Trabajadores como una categoría distinta.

El segundo grupo está compuesto por 6 empresas, las mismas que detallan en líneas por separado sus beneficios sociales dentro de la nota, y adicionalmente añaden dos categorías como: Aportaciones al IESS y Participación a Trabajadores.

De esta manera, dentro del análisis en los años 2019 – 2020 en el primer grupo, se evidenció que la mayoría de estas empresas disminuyó sus beneficios sociales en un 22,45% y que solamente dos empresas aumentaron estos beneficios en un 19,12% en comparación al año anterior. Además, se puede mencionar que siete empresas de este grupo mostraron un decremento en su participación a trabajadores en un 54,16% y solo una incrementó este rubro en un 100% para el año 2020, esto debido al nuevo escenario que la empresa se enfrentó a finales de este año, obteniendo más actividad comercial dentro del sector lo que generó el aumento de las ganancias en contraste con el año anterior, lo que significa que la compañía ELVAYKA KYOEI S.A. optó por una mejor planificación para este año.

En el segundo grupo, donde se encuentran las empresas que cuentan con tres categorías distintas para los beneficios sociales a corto plazo, se evidenció que la mayoría de empresas aumentó sus aportaciones al IESS en un promedio de 9,24% y que solo dos empresas disminuyen en promedio de 5,12% para el año 2020; del mismo modo para los beneficios sociales se apreció una situación similar ya que 4 empresas incrementaron estos rubros en un

18,75%, mientras que para el resto de compañías dentro de este grupo se reflejó una disminución de 7,46%, en cuanto a la participación a trabajadores 5 empresas de las 6 disminuyeron en un 77,43% y solamente una empresa logró aumentar sus utilidades en un 0,80% para el año 2020.

Como resultado, se puede afirmar en la Figura 5, que la mayoría de empresas dentro del sector inmobiliario tuvo una baja en sus beneficios sociales y participación a trabajadores en el año 2020 a comparación al año 2019, además de recalcar que solamente pocas empresas en ambos grupos aumentaron sus utilidades y aportaciones al IESS, lo que comprueba que durante este tiempo las empresas no tuvieron la rentabilidad adecuada para mantener a sus empleados, por lo que los desvincularon o refinanciaron los beneficios sociales mediante un acuerdo entre ambas partes.

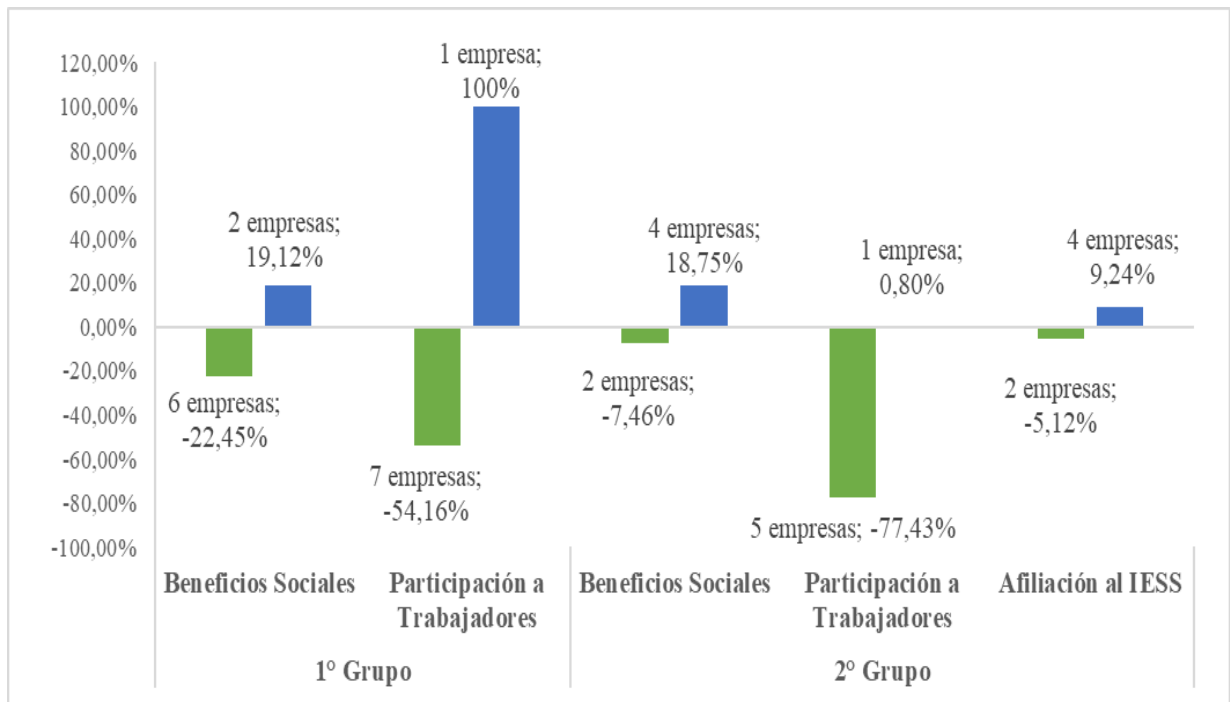


Figura 5. Beneficios Sociales corrientes 2019 – 2020

Fuente: Elaboración propia en base a datos financieros de los Informes de Auditoría Externa presentados por las empresas inmobiliarias, (2020)

Por otro lado, en la nota financiera de Beneficios Sociales se puede encontrar los movimientos de estos rubros, que surgen durante un periodo dentro de la compañía. Sin embargo, no todas las empresas cumplen con esta información, por lo cual se procedió a

examinar las 14 empresas de la muestra, descubriendo que solo 3 de las 14, cumplen con informar los movimientos de estos beneficios sociales durante el periodo 2019 – 2020.

Con la información obtenida se pudo apreciar que las empresas detallan sus movimientos en cuatro categorías, como: saldo inicial, provisiones, pagos y saldo final. Cada una de estas reveló un cambio significativo; en el caso del saldo inicial hubo una disminución de un 33.97% en la totalidad de las 3 empresas, de igual manera sucedió para pagos y saldo final ya que cada uno decreció en un 23,48% y un 33,83%, sin embargo, para provisiones se observó una singularidad ya que en 2 empresas existió una rebaja de un 28,03% pero solo una empresa aumentó en esta categoría un 8,49% para el año 2020.

Por consiguiente, el análisis sobre los movimientos de los beneficios sociales a corto plazo confirma el estudio realizado anteriormente con cada uno de los rubros de estos beneficios, demostrando que durante el periodo 2019 -2020 existió una disminución económica para estos beneficios dentro de las organizaciones, por los motivos ya antes mencionados.

2.3.2 Beneficios Sociales No Corrientes 2019 – 2020.

En cuanto a los beneficios sociales no corrientes, las 14 empresas de la muestra detallan dentro de su nota financiera a la jubilación patronal y bonificación de desahucio como parte de estos beneficios, respetando la norma NIC 19. De esta manera se procedió a realizar el análisis de estas empresas en un solo grupo para determinar la variabilidad que existió en los rubros dentro del año 2019 – 2020.

Demostrando que, la mayoría de las empresas para el año 2020 aumentaron su jubilación patronal en un 21,57% y solamente tres empresas disminuyeron estos rubros en un 21,60%, por otro lado, la bonificación de desahucio dentro de 11 empresas tuvo un aumento en promedio de un 97,46% y las otras restantes decrecieron este beneficio en un 15,64%. Lo que significa que 11 empresas de 14, desvincularon al personal antiguo durante este periodo, lo que provocó el nacimiento del pago de estos rubros, como se aprecia en la Figura 6.

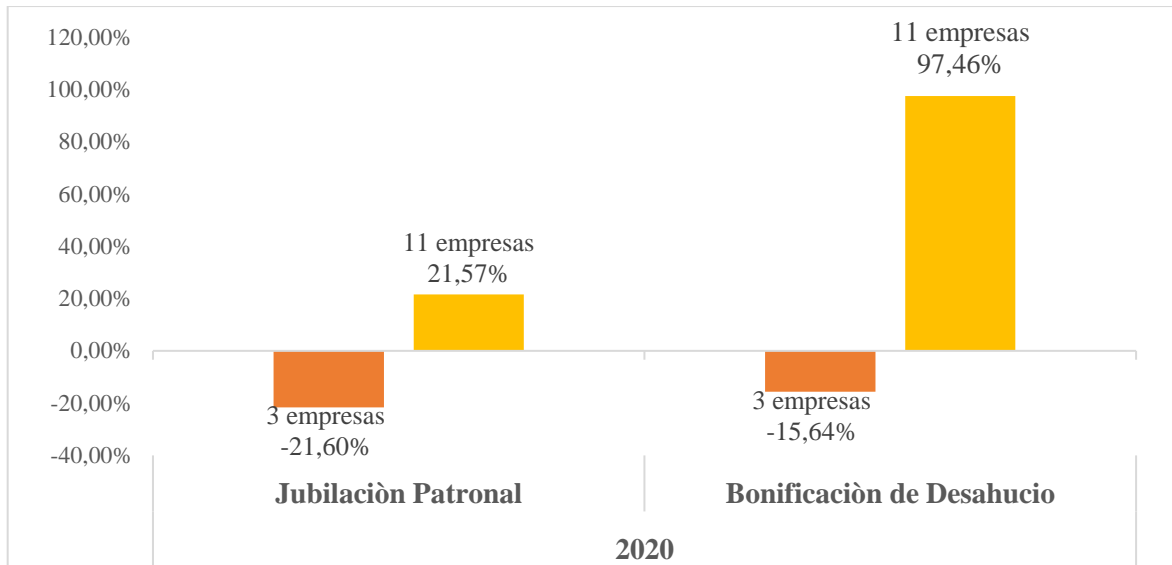


Figura 6. Beneficios Sociales no corrientes 2019 - 2020

Fuente: Elaboración propia en base a datos financieros de los Informes de Auditoría Externa presentados por las empresas inmobiliarias, (2020)

Hay que explicar, además, que el alto porcentaje de la bonificación de desahucio de un 97,46% dentro de estas 11 empresas, se debe a que dos compañías en particular tuvieron un incremento de este rubro dentro del año 2020, generando un comportamiento de crecimiento de un 233,3% para EMECORP S.A. y un 503,6% para FANBERCELL S.A., lo cual se puede observar en la Tabla 3 que se encuentra a continuación:

Tabla 3. Empresas con mayor variabilidad de Desahucio en el año 2020

	DESAHUCIO			
	2019	2020	Variabilidad	Porcentaje
EMECORP S.A.	\$ 2.863,00	\$ 9.541,00	\$ 6.678,00	233,3%
FANBERCELL S.A.	\$ 566,06	\$ 3.416,97	\$ 2.850,91	503,6%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de los Informes de Auditoría Externa, (2020)

Otro punto que hay que mencionar y analizar son los movimientos de los beneficios sociales a largo plazo, los cuales se encuentran detallados junto a las tasas de descuento e indicadores

financieros para las estimaciones de estos rubros en la nota financiera. Al igual que los movimientos de beneficios a corto plazo, no todas las empresas brindan esta información, por ende, luego de la indagación a las 14 empresas, se obtuvo que solamente 7 cumplen con esta información para este periodo.

Las siete empresas mencionan dentro de estos movimientos categorías como: saldo inicial, costo laboral, costo financiero, pérdida o ganancia actuarial, reducciones o liquidaciones anticipadas, pagos, transferencia de empleados y saldo final; sin embargo, para el presente análisis se procedió a agrupar estos elementos, obteniendo las siguientes 4 categorías: saldo inicial, aumentos, pagos y saldo final, los cuales servirán para obtener la variabilidad en un porcentaje total de las empresas

Para la jubilación patronal se evidenció que 5 empresas en su saldo inicial aumentaron en un 22,94% y solamente dos empresas disminuyeron en un 33,23%, en la categoría denominada aumentos se logró observar que 6 empresas disminuyeron en un 45,40% y solo una aumentó en un 98%; el saldo final disminuyó en dos empresas en un 26,06% y en las otras 5 empresas aumentaron en un 9,02%, finalmente se encuentran los pagos, los cuales tuvieron el siguiente comportamiento: dos empresas disminuyeron en un 87,18%, dos aumentaron en un 36,33% y una no reflejo valores para este periodo.

Sin embargo, las dos empresas restantes de este grupo presentaron un incremento significativo para el año 2020 dentro del movimiento de pagos, reflejando un crecimiento de un 576,97% para Corporación Celeste CIA. LTDA. CORPACEL y un 237,47% para Inmobiliaria PIEDRA HUASI S.A.

Para la bonificación de desahucio se evidenció que la mayoría de empresas disminuyó su saldo inicial en un 38,73% y solo dos aumentaron en un 23,05%, las categorías de aumentos en la mayoría de empresas sufrieron una disminución de un 79,30% y el resto de las empresas aumentaron en un 106,95%, finalmente los pagos y saldos finales demostraron un incremento en la mayoría de empresas en un 100,43% para pagos y 44,12% para saldo final, y solamente 3 empresas disminuyeron en un 56,68% sus pagos y un 30,54% en su saldo final.

Hay que recalcar que dentro de los movimientos de bonificación de desahucio hubo dos empresas que tuvieron un crecimiento impactante en estas categorías: Inmobiliaria PIEDRA

HUASI S.A. aumentó sus pagos en un 1029,16%, demostrando que esta empresa incrementó para el año 2020 la terminación laboral con sus empleados de más de un año de labor, este comportamiento coincide con el incremento de la jubilación patronal. FANBERCELL S.A., en la cual su saldo final creció en un 503,64%, las otras categorías como: saldo inicial, aumentos y pagos disminuyeron a comparación del año 2019.

De esta manera, los movimientos de beneficios sociales a largo plazo coinciden con el análisis individual que se realizó anteriormente a los rubros de beneficios sociales no corrientes, demostrando que durante el año 2020 hubo un incremento de pagos dirigido a la bonificación de desahucio y jubilación patronal en la mayoría de empresas. El Ministerio de Trabajo mediante su página oficial denominada Sistema Único de Trabajo, (2022) demostró en sus indicadores laborales que durante el año 2020 se registraron 7168 actas de finiquitos con diferentes motivos, siendo el primer y segundo trimestre los meses con más actas de finiquitos registradas en el sector inmobiliario.

Tabla 4. Actas de Finiquito 2020

Año	Mes	Número de Actas	Motivos de Salida				
			Por acuerdo de las partes	Despido Intempestivo	Causas Legales	Desahucio	Otros
2020	Ene-Mar	1869	1218	86	134	30	13
	Abr-Jun	1797	1188	123	101	32	173
	Jul-Sep	1546	1200	198	49	25	44
	Oct-Dic	1797	1127	104	175	12	25

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de la página oficial del Ministerio de Trabajo (2022)

Adicionalmente en la tabla 4 se puede evidenciar el motivo de salida de las actas registradas en el año 2020, demostrando que 4733 actas son por acuerdo de ambas partes, y 2435 son registradas por motivo de desahucio, despido intempestivo, causas legales y otros motivos que la ley permite mediante el Código de Trabajo.

2.3.3 Beneficios Sociales Corrientes 2020 – 2021.

Ahora bien, para el año 2021 en el análisis sobre los beneficios sociales a corto plazo en las empresas inmobiliarias, se evidenció un cambio dentro de estos rubros a comparación del año anterior. Revelando en el primer grupo que la mayoría de las empresas aumentaron sus beneficios sociales en un 31,87% mientras que solo dos empresas disminuyeron sus beneficios en un 14,90%, y de igual manera sucede con la participación a trabajadores ya que de las 8 empresas solo dos disminuyeron este rubro en un 38,09%, mientras que las 6 empresas restante aumentaron significativamente, alcanzando un porcentaje de 401,99%.

Este último porcentaje, es significativo dentro del rubro de participación a trabajadores en cuatro empresas como son: Administradora del Pacífico S.A., ELVAYKA KYOEI S.A., Inmobiliaria INVESTAS S.A. y SERUVI S.A., tuvieron un crecimiento de utilidades significativas para el año 2021 como se indica en la Tabla 5; esta variabilidad surge debido a las medidas de reactivación optadas por el sector inmobiliario.

Tabla 5. Empresas con mayor variabilidad de Participación a Trabajadores en el año 2021

PARTICIPACIÓN A TRABAJADORES				
	2020	2021	Variabilidad	Porcentaje
ADMINISTRADORA DEL PACIFICO S.A. (ADEPASA)	\$ 101.595,00	\$ 437.659,00	\$ 336.064,00	330,8%
ELVAYKA KYOEI S.A.	\$ 48.585,00	\$ 463.857,00	\$ 415.272,00	854,7%
INMOBILIARIA INVESTA SA	\$ 16.333,00	\$ 177.939,00	\$ 161.606,00	989,4%
SERUVI S.A.	\$ 73.251,00	\$ 220.143,00	\$ 146.892,00	200,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de los Informes de Auditoría Externa, (2021)

Por otro lado, en el análisis del segundo grupo en el año 2021 se mostró que la mitad de las empresas incrementaron sus aportaciones al IESS en un 81,81% y que la otra mitad disminuyó un 6,80%, en cuanto a la categoría de los beneficios sociales se reveló que la mitad de las compañías aumentaron en un 30,41%, mientras que la otra parte decreció en un

25,18%; y se evidencio que hubo un incrementó en participación a trabajadores en dos empresas en un 55,38%, y sola una no refleja este rubro dentro de este periodo.

Adicionalmente dos compañías del segundo grupo, para el año 2021, tuvieron un crecimiento del 100% en participación a trabajadores, esto debido a que ambas empresas presentaron utilidades para este periodo a comparación del año anterior, tiempo en que se paralizó las actividades en el sector, por lo cual este rubro fue nulo para el año 2020.

Finalmente, dentro del grupo se evidencia que la empresa denominada Inmobiliaria Piedra Huasi S.A. tuvo un aumento de USD \$ 773.025,39, lo que significa un crecimiento de un 800,9% para el año 2021, A continuación, se detalla el crecimiento de la Participación a Trabajadores de esta organización:

	2020	2021	Variabilidad	Porcentaje
INMOBILIARIA				
PIEDRA HUASI	\$ 96.519,00	\$ 869.544,39	\$ 773.025,39	800,9%
S.A.				

Mencionado lo anterior, los beneficios sociales en el año 2021 a comparación al año 2020 tuvo un incremento en la mayoría de las empresas como se puede observar en la Figura 7, de igual manera la participación a trabajadores aumento significativamente en 11 empresas de las 14 elegidas, esto debido a los cambios laborales y reactivación que el país atravesó en ese momento, así mismo las aportaciones al IESS tuvieron un gran crecimiento dentro de las empresas hacia el ente encargado. Todo esto significa que hubo una mejora dentro de las empresas inmobiliarias.

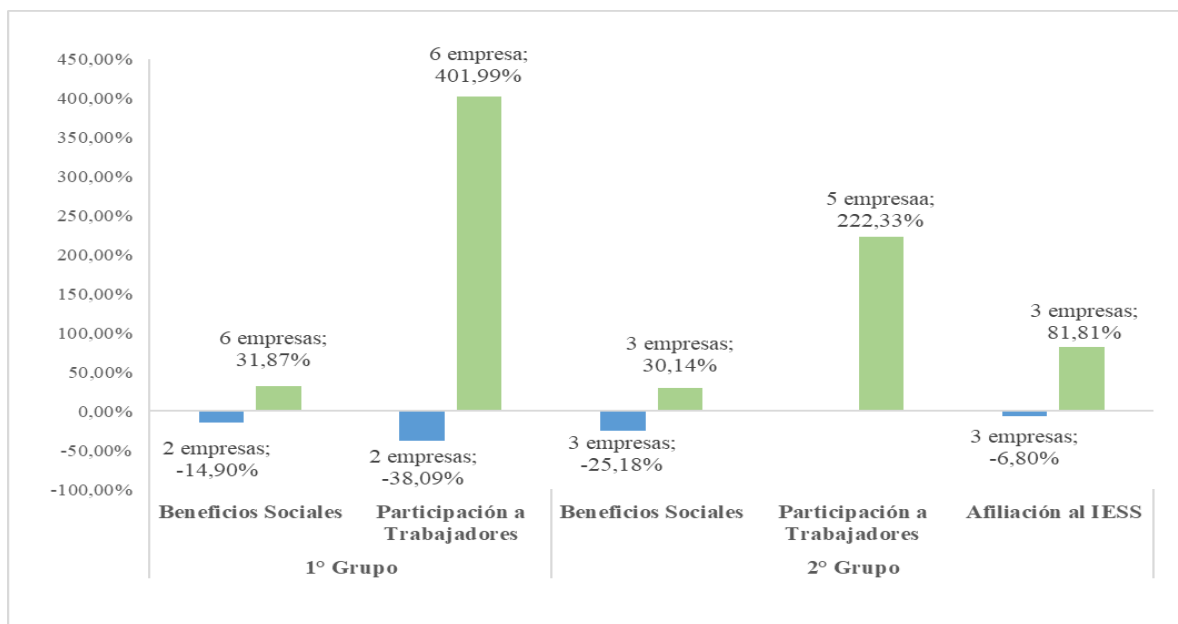


Figura 7. Beneficios Sociales Corrientes 2020 – 2021

Fuente: Elaboración propia en base a datos financieros de los Informes de Auditoría Externa presentados por las empresas inmobiliarias, (2021)

En cuanto a los movimientos de los beneficios sociales corrientes en el periodo 2020-2021, solamente tres empresas de las catorce indicaron esta información en su nota financiera, donde se evidenció que todas las empresas disminuyeron su saldo inicial en un 33,83%, por otro lado, las provisiones en todas las empresas aumentaron en un 19,17%, para los pagos se observó que dos empresas disminuyeron en un 16,25% y solo un aumento en 20,78%, finalmente en el saldo final, una empresa disminuyó en un 31,75% y dos aumentaron en 54,78%. Indiscutiblemente, el análisis de los movimientos y los rubros de los beneficios sociales demuestran un aumento en los pagos de los beneficios sociales especialmente de la Participación a Trabajadores durante el año 2021 a comparación del año anterior.

2.3.4 Beneficios sociales No Corrientes 2020 – 2021.

En el año 2021 para los beneficios sociales no corrientes, se evidenció un cambio en la jubilación patronal y bonificación de desahucio dentro de las 14 empresas, esto debido a las medidas y actividades que las corporaciones optaron dentro de este año.

De esta manera, la jubilación patronal disminuyó para este año en un 8,14% con solo una empresa, mientras que las 13 empresas restantes aumentaron en un 21,16%, lo que significa

que a comparación el año anterior dos empresas pasaron de disminuir a aumentar estos rubros generando este cambio. Por otro parte, la bonificación a desahucio aumentó en un 37,24% en 13 empresas, lo cual evidencia un contraste con el año 2020, ya que a pesar de que 2 empresas aumentaron estos rubros, el porcentaje es menor al año anterior, además este rubro disminuyo significativamente en una empresa en un 4,03%.

Hay que mencionar, que dentro de la bonificación de desahucio la empresa Emecorp S.A., continuo con el crecimiento de este rubro en un 160,87% para el periodo 2020 – 2021, lo que significa que esta empresa durante este tiempo desvinculó a su personal, provocando un aumento de USD. \$ 15.349 dentro de este rubro; este comportamiento se observa en la Tabla 6.

Tabla 6. Empresas con mayor variabilidad de Desahucio en el año 2021

DESAHUCIO				
	2020	2021	Variabilidad	Porcentaje
EMECORP S.A.	\$ 9.541,00	\$ 24.890,00	\$ 15.349,00	160,87%

Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos de los Informes de Auditoria Externa, (2021)

Con todo este análisis, se observa que ciertas empresas del año 2020 pasaron de disminuir sus beneficios sociales no corrientes a aumentar estos beneficios. Sin embargo, el porcentaje global de las 13 empresas en bonificación de desahucio disminuyo a comparación del año anterior, lo que significa que las empresas de cierta manera disminuyeron los pagos de estos rubros hacia sus empleados, En cuanto a la Jubilación Patronal 13 empresas pasaron a pagar más por este beneficio como se observa en la figura 8.

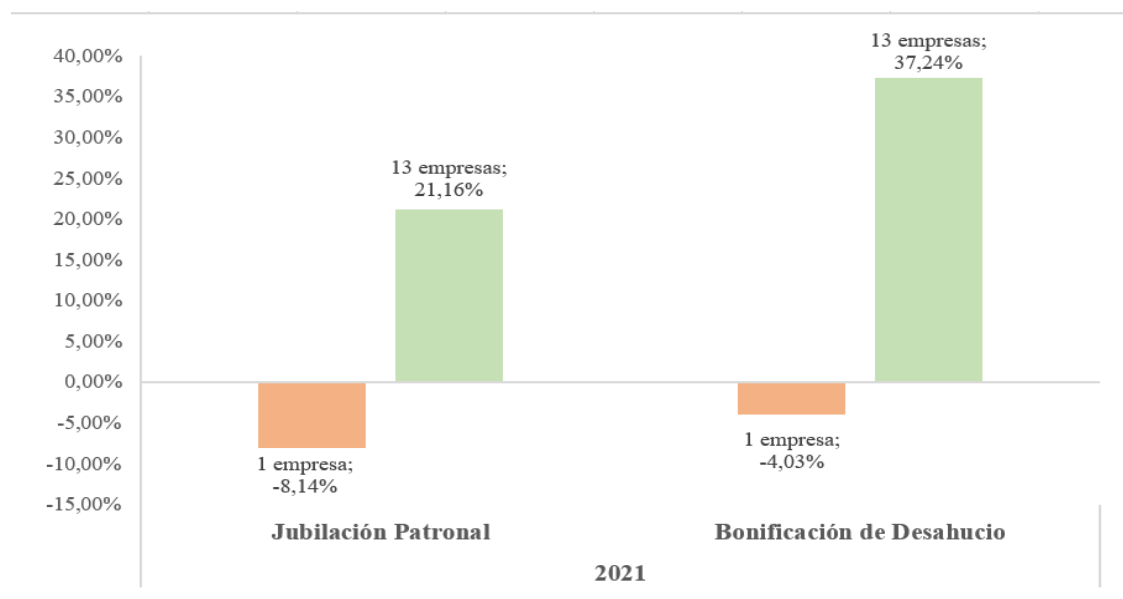


Figura 8. Beneficios Sociales No Corrientes 2020 – 2021

Fuente: Elaboración propia en base a datos financieros de los Informes de Auditoría Externa presentados por las empresas inmobiliarias.

Ahora bien, en cuanto a los movimientos de los beneficios sociales no corrientes, solamente 7 empresas presentaron esta revelación en la nota financiera para el periodo 2020-2021, evidenciando que la mayoría de empresas dentro de la jubilación patronal incrementaron en la categoría de aumentos en un 96,77%, y solamente dos empresas disminuyeron en un 48,01%, además los pagos dentro de este año aumentaron en tres empresas con un 127,66%, tres disminuyeron en un 58,80% y solamente una no reflejo ningún pago, por último se encuentra el saldo final, el cual aumento en la mayoría de las empresas en un 18,56% y una disminuyó en un 8,14%.

Para la bonificación de desahucio se observó una disminución en el saldo inicial de un 20,95% y un aumentó en la mayoría de empresas de un 127,58%, por la parte de aumentos se evidenció una disminución de un 94,27% y un aumentó en 5 empresas de un 69,54%, para los pagos tres empresas aumentaron en un 78.16% y 4 disminuyeron en un 76,75%, finalmente en los saldos finales hay un aumento en la mayoría de empresas de un 31,55% y solo una empresa disminuyó en un 4,03%.

De esta manera, se aprecia que durante este año la mayoría de empresas ya disminuyeron los pagos sobre la bonificación de desahucio en contraste al año 2020, además se evidencia que

la jubilación patronal aumentó para el año 2021 en casi todas las empresas, y que algunas todavía siguen manteniendo en cero los pagos.

Todo lo mencionado anteriormente, coincide con las estadísticas laborales presentados por el Ministerio de Trabajo, en su página oficial Sistema Único de Trabajo (2022), donde menciona que durante el año 2021 solamente 3546 actas de finiquitos fueron registradas en el sector inmobiliario, lo que significa que hubo una disminución y menos desvinculación de personal a comparación del año anterior.

En la tabla 4 se aprecia que en el año 2021 las actas de finiquito disminuyeron en un 51%, y que el primer trimestre correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo, fue el periodo con más terminación laboral dentro del sector inmobiliario, siendo el motivo de salida más frecuente el acuerdo por ambas partes con 2093 actas de finiquitos, seguido de motivos tales como: causas legales con 768 actas, despido intempestivo con 184, desahucio con 66 y finalmente se encuentran otros motivos con 64 actas registradas.

Tabla 7. Actas de Finiquito 2021

Año	Mes	Número de Actas	Motivos de Salida				
			Por acuerdo de las partes	Despido Intempestivo	Causas Legales	Desahucio	Otros
2021	Ene-Mar	948	526	50	99	18	12
	Abr-Jun	797	435	28	90	19	27
	Jul-Sep	883	553	55	72	17	13
	Oct-Dic	918	579	51	88	12	12

Fuente. Elaboración propia en base a datos obtenidos de la página oficial del Ministerio de Trabajo (2022).

2.4 Análisis de costos y gastos de beneficios sociales en las empresas inmobiliarias.

Otro aspecto que se debe analizar son los costos y gastos de beneficios sociales en las empresas inmobiliarias, los cuales están presentes en el formulario 101 denominado “Declaración del Impuesto a la Renta y Presentación de Balances Formulario Único

Sociedades y Establecimientos Permanentes”, el mismo que es presentado al Servicio de Rentas Internas y a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros en el mes de abril de acuerdo al noveno dígito del RUC de cada empresa.

Mencionado lo anterior, se revisó a todas las empresas de la muestra y se afirma que cumplen con la presentación del Formulario 101 en los tres años de estudio, es por ello que se procedió a revisar los costos y gastos de los beneficios sociales revelados por las 14 compañías en los casilleros 7040 al 7062, en la sección Gastos por Beneficios a los Empleados y Honorarios, en donde se evidenció que la mayor parte de empresas inmobiliarias no consideran costos para los beneficios sociales, sino más bien consideran tener gastos para estos rubros.

De esta manera se puede deducir que durante los tres años el 100% de las empresas inmobiliarias revelan gastos de beneficios sociales dentro de este formulario y que solamente el 36% a 43% de las empresas informan tener costos para estos rubros como se puede evidenciar en la Tabla 8.

Tabla 8. Número de Empresas con Costos y Gastos

Año	Clasificación	Número de Empresas	Porcentaje
2019	Costos	6	43%
	Gastos	14	100%
2020	Costos	5	36%
	Gastos	13	93%
2021	Costos	5	36%
	Gastos	14	100%

Fuente. Elaboración propia en base a datos obtenidos de los Formularios 101 presentados por las empresas inmobiliarias (2022).

Los costos y gastos de beneficios sociales se encuentran clasificados en varias categorías, las cuales son detalladas a continuación:

- Sueldos, salarios y demás remuneraciones que constituyen materia gravada del IESS
- Beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones que no constituyen materia gravada del IESS
- Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)

- Jubilación Patronal
- Desahucio
- Otros

Todas estas categorías fueron analizadas por parte separada para los costos y gastos, obteniendo el porcentaje global de las empresas para observar el comportamiento durante los años 2019, 2020 y 2021.

2.4.1 Costos de Beneficios Sociales.

Para el periodo 2019 - 2020, se descubrió que 6 empresas inmobiliarias revelan costos para los beneficios sociales, en donde se observó el comportamiento de los mismos dentro del periodo, evidenciando lo siguiente: los sueldos, salarios y remuneraciones disminuyeron en la mayoría de empresas en un 29,28% y solamente una aumentó en un 0,54%; para beneficios sociales, indemnización y otras remuneraciones tres empresas aumentaron sus costos en un 83,29% y tres disminuyeron en un 47,70%; para los aportes a la seguridad social la mitad de las empresas se vio un incremento de un 10,72% y la otra mitad disminuyó en un 47,98%; en la parte de jubilación patronal y desahucio 10 de empresas no presentaron costos, sin embargo dos empresas si disminuyeron en un 17,24% y una aumentó en un 36,23% para la jubilación patronal, en cuanto al desahucio una incrementó en un 12,29% y dos disminuyeron en un 45,11%; finalmente solo 4 empresas presentaron otros costos, los cuales decrecieron en un 78,67% en tres empresas, y la otra restante aumentó en un 189,71%.

En el periodo 2020 - 2021, solamente 5 empresas revelan costos de beneficios sociales en el Formulario 101, demostrando que tres empresas aumentaron sus sueldos, salarios y remuneraciones en un 10,99% y dos empresas disminuyó en un 58,06%: en cuanto a los beneficios sociales, indemnización y otras remuneraciones, la mayoría de empresas disminuyeron en un 55,19% y una aumentó en un 148,67%, de igual manera sucede con las aportaciones al IESS dos empresas incrementaron en un 7,95% y tres descendieron sus costos en un 42,27%.

Para la jubilación patronal las dos empresas aumentaron sus costos en un 141,57% y tres disminuyeron en 34,97%, en cuanto a la bonificación de desahucio una empresa incrementó en un 0,23% estos costos, las otras restantes decremento en 36,93%, por ultimo solo dos

empresas revelaron otros costos en donde se evidencio un aumento en una empresa de 46,07% y una disminución de la otra en un 22,69%.

Definitivamente, la mayoría de empresas en los años 2019, 2020 y 2021 disminuyeron sus costos de beneficios sociales, esto a raíz del surgimiento de una emergencia sanitaria en el año 2019, lo que provoco que durante el año 2020 exista restricciones para las actividades inmobiliarias provocando este comportamiento dentro de los costos. Para el año 2021 las empresas dentro del Ecuador se comenzaron a reactivar, sin embargo, los costos no tuvieron ningún contraste ante los años anteriores.

2.4.2 Gastos de Beneficios Sociales.

Con respecto a los gastos de beneficios sociales, todas las 14 empresas de la muestra revelan gastos dentro del formulario en el periodo 2019 – 2020, logrando evidenciar lo siguiente:

De las 14 empresas, 3 aumentaron sus gastos en sueldos, salarios y remuneraciones en un 5,70% y el resto de empresas disminuyó en un 18,10%; para los beneficios sociales, indemnización y otras remuneraciones 5 empresas incrementaron en un 8,29% y las 9 restante decrecieron sus gastos en un 32,12%; para las aportaciones al IESS la mayoría de empresas disminuyo en un 20,50% y 5 aumentaron en un 19,72%; para la jubilación patronal 4 empresas no reconocen un gasto para beneficios sociales, 5 empresas aumentaron en este rubro un 59,37% y las demás empresas disminuyeron en un 10,34%; de igual manera sucede con el desahucio 3 empresas no indican gastos, 6 empresas incrementaron en un 45,76% y las 5 empresas restantes disminuyó en un 37,79%; finalmente solamente 8 empresas demuestran tener otros gastos de las cuales la mayoría de estas disminuyeron sus gastos en un 37,79% y solamente dos incrementaron en un 56,35%.

Finalmente, para el año 2021 los sueldos, salarios y remuneraciones en la mayoría de empresas aumentaron sus gastos en este rubro en un 26,08% y solamente tres empresas disminuyeron en un 8,18; para los beneficios sociales, indemnización y otras remuneraciones 8 empresas incrementaron en un 206,78% y 6 decrecieron en un 10,46%; de igual manera sucedió con las aportaciones al IESS ya que 8 empresas aumentaron en 29,89% y el resto de empresas redujeron en un 6,13%; para la jubilación patronal y desahucio solo 12 empresas revelaron el gasto para este categoría, de las cuales 4 empresas disminuyeron en un 16,90%

para jubilación patronal y 22,55% para desahucio, mientras que el resto de empresas incrementaron en un 33,69% y 51,38% respectivamente: por ultimo están los otros gastos revelados por 11 empresas y en la mayoría de estas aumentaron en un 48,28% y solamente dos decrecieron en un 22,01%

En concreto, se evidencia que dentro de las empresas inmobiliarias los gastos de beneficios sociales aumentaron para los tres años de análisis, sin embargo, el año que más registro gasto dentro de estos beneficios fue el año 2021, en la categoría de beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones.

2.5 Políticas contables con respecto a beneficios sociales.

Luego de haber definido la muestra para la presente investigación, se procedió a la revisión de los informes de auditoría externa de las empresas antes mencionadas sobre los años 2019, 2020 y 2021, los mismos que fueron obtenidos de la página oficial de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en donde se examinó concretamente las notas y políticas referidas a los Beneficios Sociales

En primera instancia se evidencia una semejanza en las políticas contables significativas sobre los beneficios sociales, además se observa que el 64% de estas empresas no varían de firma auditora en los tres años de estudio, pero el 36% si cambia su firma auditora para cada año, consecuencia de las políticas establecidas dentro de cada compañía.

Dentro de las políticas contables relacionadas con los beneficios sociales a corto plazo, todas las empresas de la muestra señalan contar con estos rubros para sus empleados bajo relación de dependencia. Según las notas dentro de los informes los elementos para el cálculo de estos beneficios sociales son: sueldos y salarios, participaciones de los trabajadores en las utilidades, vacaciones, décimo tercer y cuarto sueldo, fondos de reserva, aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y solamente las empresas que establecen el cumplimiento de metas incluyen los bonos a los ejecutivos dentro de estos beneficios, todos estos cálculos se realizan de acuerdo a la ley laboral vigente en el país.

Cabe señalar que las políticas mencionan que en el rubro sobre la participación a los trabajadores en las utilidades deben ser registradas en los resultados del periodo de la

compañía y son presentados como parte de los gastos administrativos y de operación, también recalcan que los cálculos de las vacaciones son establecidos como costo sobre una base devengada, además el décimo tercer y cuarto sueldo deben provisionarse para ser pagados en el mes correspondiente, por último las compañías mencionan en sus informes que las provisiones de estos beneficios cubren solamente a los empleados que se encontraban laborando dentro de la compañía durante el periodo contable.

Por otra parte, las empresas en sus políticas contables señalan que cuentan con los beneficios de jubilación patronal, bonificación de desahucio y en ocasiones la bonificación por separación voluntaria en caso de contratos colectivos, sin embargo, no todas las compañías clasifican a estos rubros dentro de un mismo beneficio, ya que el 64% de las organizaciones analizadas mencionan que estos rubros son beneficios a largo plazo y el 36% que son beneficios post empleo, a pesar de ello, estos cálculos son contabilizados y pagados como la ley establece en cada uno y son provisionados mediante el estudio de un perito profesional, en donde se incluyen variables como edad, sexo, años de servicio, remuneraciones, incrementos salariales, la tasa de descuento y rotación.

Hay que mencionar, además que los rubros de estos beneficios son reconocidos en los resultados del periodo, es por ello que para el estudio actuarial de estas provisiones la tercera parte de las empresas señalan que utilizan el Método de Costeo de Créditos Unitario Proyectado a finales de cada periodo, por ende las ganancias y pérdidas que surgen de los ajustes por los supuestos variables utilizados con anterioridad son reconocidos en el ORI “Otros Resultados Integrales” y representan ganancias acumuladas lo que significa que no son parte de la utilidad o pérdida de la compañía

Adicionalmente, el 7% de las compañías mencionan en sus políticas la confirmación de la jubilación patronal, en donde señalan una ecuación matemática detallada continuación:

- Jubilación Patronal = (fondos de reserva + el 5% del promedio de remuneraciones recibidas en los últimos 5 años multiplicado) * Años que laboro una persona dentro de la organización.

Por último, solamente una de las empresas menciona en sus políticas de beneficios sociales los beneficios por terminación y dentro de este señala la indemnización por despido

intempestivo en ocasiones por terminación laboral por una sola parte, el cual es reconocido en el estado de resultados como gasto dentro del periodo contable.

2.6. Análisis de las revelaciones en notas a Estados Financieros

A partir de la revisión de las políticas contables contenidas en las notas de los informes de auditoría externa, se analizó la presentación y revelación de la nota correspondiente a beneficios sociales, partiendo de lo que señalan las Normas Internacionales de Contabilidad de acuerdo al siguiente detalle:

2.6.1 NIC 1 “Presentación de Estados Financieros.

La Norma Internacional de Contabilidad NIC 1 “Presentación de Estados Financieros”, señala que la compañía debe sub clasificar los gastos en el Estados de Resultados para conocer de mejor manera el rendimiento financiero de la misma, e indica dos métodos para realizar esta actividad;

1. El primero es denominado “Naturaleza de los gastos” se encuentra detallado en el párrafo 102 y menciona que los gastos deben ser clasificados por su naturaleza y no por sus funciones
2. El segundo llamado “Función de los gastos” en el párrafo 103, que evidentemente es lo opuesto al primer método e indica que los gastos van de acuerdo a su función, en otras palabras, los valores de los costos de ventas van separados de los gastos administrativos u operacionales.

En este sentido, se puede evidenciar con relación a las revelaciones de las políticas contables para los años 2019, 2020 y 2021 de la NIC 1 que: solamente 4 empresas de las 14 utilizan el Método “Naturaleza de los Gastos”, en términos de porcentaje están representa el 29% de las empresas y las 10 organizaciones restantes utilizan el Método “Función de los Gastos”, las cuales son el 71% como se puede observar en la figura 9.

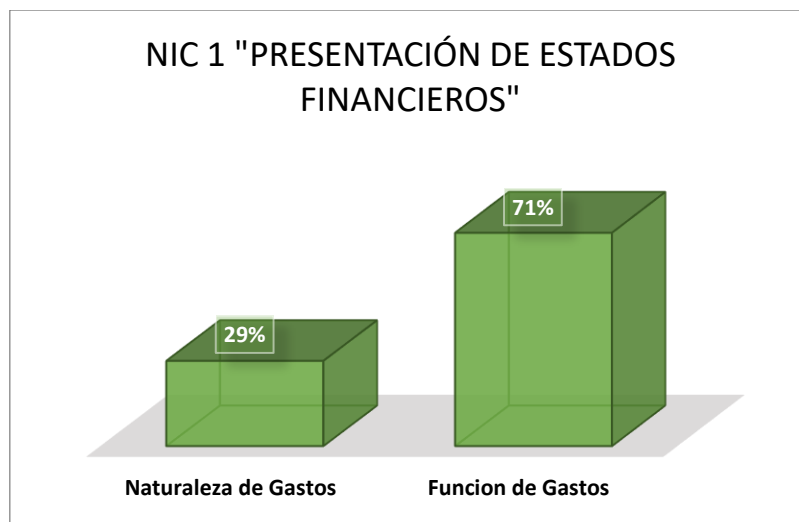


Figura 9. Métodos de clasificación de Gastos

Fuente: Elaboración propia en base a datos de los Informes de Auditoria Externa.

2.6.2 NIC 24 “Informe a Revelar sobre Partes Relacionadas”.

Con respecto a la NIC 24 “Información a Revelar sobre Partes Relacionadas” párrafo 17, esta norma señala que las organizaciones manifestaran las remuneraciones del personal en 5 categorías distintas, como: beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo, beneficios por terminación y pagos basados en acciones.

En concordancia a esto, de las 14 compañías analizadas todas revelan sus beneficios sociales con respecto a la NIC 24 para los años 2019, 2020 y 2021, ya que estas clasifican los beneficios dependiendo las características de cada uno de estos, además hay que mencionar que las categorías más usadas dentro de las revelaciones de los beneficios a empleados son: los de corto plazo o corrientes y beneficios post empleo – largo plazo o no corrientes. Se debe agregar también que ninguna de las 14 empresas menciona en su informe de auditoría la categoría de pagos basados en acciones y solamente 1 empresa de las 14 indica la indemnización por despido intempestivo como beneficios por terminación.

2.6.3 NIC 19 “Beneficios a Empleados”.

Otro punto a tratar es la norma NIC 19 “Beneficios a Empleados”, la cual establece el proceso contable que las compañías deben acoger y la información a presentar sobre los beneficios a los empleados, en este sentido se procedió a revisar las revelaciones de las notas incluidas en

los informes de auditoría externa para los años 2019, 2020 y 2021 en las 14 empresas, obteniendo un análisis más detallado sobre las revelaciones de los beneficios, el cual esta detallado a continuación:

1.- En primer lugar, está la revisión de los Beneficios Sociales a corto plazo de la NIC 19 párrafo 11, donde menciona que una entidad reconocerá estos beneficios como pasivo después de deducir un importe o como gastos cuando otra norma permita usar este rubro para cualquier otro uso permitido, siempre y cuando el empleado preste sus servicios durante un periodo contable, por lo cual se obtuvo que las 14 empresas analizadas cumplen con presentar estos beneficios de acuerdo a la Norma antes mencionada, lo que significa que el 100% de las compañías revelan y contabilizan los beneficios sociales de este tipo de manera estándar.

Es necesario recalcar que 5 compañías mencionan las cuentas contables de los beneficios dentro de la revelación de los Estados Financieros, así como también añaden los movimientos de las mismas.

2.- En segundo lugar, está la observación de los Beneficios Sociales a Largo plazo con respecto a la NIC 19 párrafo 153, que indica que los beneficios a largo plazo no se liquidaran antes de los 12 meses y la entidad reconocerá el importe total de los importes en el resultado del periodo, lo cual evidencia que de las 14 empresas solamente 9 revelan los beneficios sociales de acuerdo a este párrafo, en términos de porcentaje el 64% de las empresas cumplen con este párrafo en sus revelaciones.

3.- En tercer lugar, se encuentran los Beneficios Post Empleo en el párrafo 135 de la NIC 19, en donde menciona que una entidad explicará estos beneficios y sus riesgos, así como también los importes utilizados en los estados financieros, lo cual permita definir las posibles afectaciones dentro de los flujos futuros, en concordancia a esto se puede mencionar que solamente 5 empresas de 14 revelan sus beneficios de jubilación patronal y desahucio de acuerdo a este párrafo, lo que significa que el 36% cumple con esta categoría.

4.- Sin embargo, solamente el 7% de las empresas nombra en sus revelaciones los beneficios por terminación cumpliendo con los párrafos 165 y 169 de la norma NIC 19, en donde indica que la entidad reconocerá estos beneficios cuando la entidad genere este hecho en otras

palabras el despido intempestivo se ocasione por parte del empleador, en este sentido solo una empresa de las 14 revelan en su informe este tipo de beneficio.

De esta manera, todo lo mencionado anteriormente se encuentra detallado en la figura 10 con los porcentajes de las empresas que revelan sus notas de Estados Financieros de acuerdo a los párrafos de la Norma Internacional de Contabilidad NIC 19, además cabe recalcar que las revelaciones mantienen su misma estructura para los años 2019, 2020 y 2021.

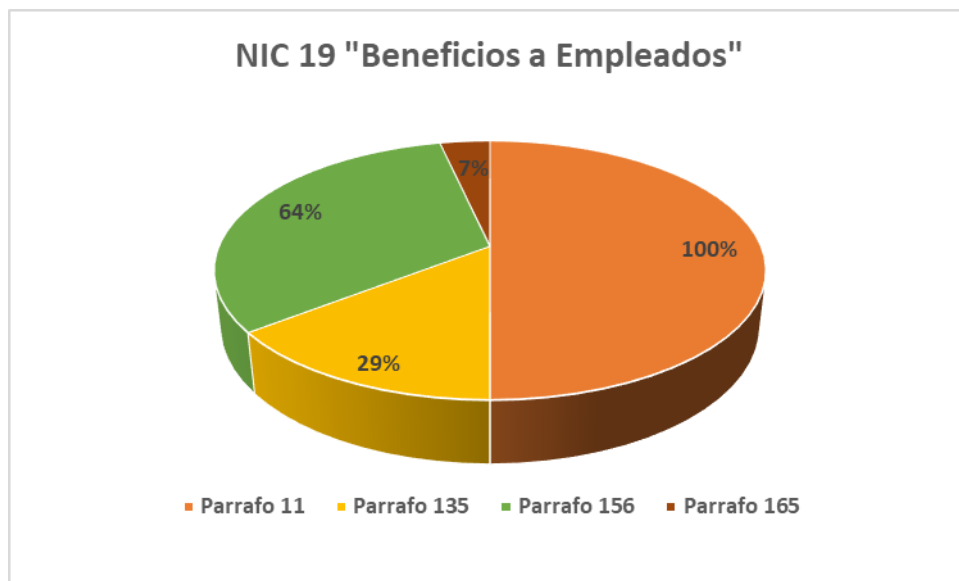


Figura 10. Revelaciones NIC 19 “Beneficios a Empleados”

Fuente: Elaboración propia en base a datos de los Informes de Auditoría Externa de las empresas de muestra

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 Conclusiones

Una vez elaborado el trabajo de investigación y el análisis de los beneficios sociales dentro de las empresas inmobiliarias para los años 2019, 2020 y 2021, se presenta algunas conclusiones.

En primer lugar, se puede afirmar que todas las compañías en el sector inmobiliario presentan sus beneficios sociales bajo las leyes y normas contables establecidas dentro del país, clasificando a estos beneficios en dos grupos diferentes tales como: beneficios sociales a corto plazo y beneficios a largo plazo. Mediante el informe de auditoría externa presentada por las empresas a los entes encargados, se aprecia que dentro de los beneficios a corto plazo se encuentran los siguientes rubros: sueldos y salarios, décimo tercer y cuarto sueldo, participación a trabajadores y aportaciones al IESS; mientras que para los beneficios sociales a largo plazo está la jubilación patronal y la bonificación de desahucio.

Los rubros de beneficios sociales son clasificados por las empresas dentro de los costos y gastos en el formulario 101, por lo que hay que destacar que dentro del sector inmobiliario todas las empresas reflejan estos valores en los gastos por beneficios a empleados y que solamente un 36% de empresas muestran dentro del segmento de costos los montos incurridos por beneficios a empleados.

Para el periodo 2019 -2020 la mayoría de las empresas del sector inmobiliario tuvieron una disminución de los beneficios sociales a corto plazo, esto debido a que las compañías tuvieron que terminar la relación laboral con sus empleados por la emergencia sanitaria surgida durante este periodo, ocasionando que el desahucio aumente significativamente. Este comportamiento concuerda con las estadísticas presentadas en la página oficial del Ministerio de Trabajo y con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, ya que en ambas mencionan que durante el año 2020 existió un desempleo o desvinculación del personal mayor al año 2019, indicando que unos de los motivos de salida más comunes son: el acuerdo por ambas partes, el despido intempestivo, causas legales y el desahucio.

Para el periodo 2020 – 2021 se evidenció un incremento dentro de los beneficios sociales a corto plazo, esto debido a que la mitad de empresas aumentaron y presentaron utilidades dentro del año 2021, consecuencia de la reactivación del país. En cuanto a la jubilación patronal y desahucio se observó que la mayoría de empresas disminuyó este rubro, el Ministerio de Trabajo indica que en este año la desvinculación del personal decreció en un 50% a comparación del año 2020.

Dentro del análisis de los movimientos a los beneficios sociales presentado en la nota financiera del informe de auditoría externa, se evidencia que en el periodo 2019 – 2020 las empresas disminuyeron sus retribuciones en los beneficios sociales a corto plazo y aumentaron en los beneficios sociales a largo plazo, en cambio para los años 2020 -2021 el comportamiento es, al contrario.

Para el año 2021 surgen las medidas de reactivación tomadas por el gobierno ecuatoriano y por las empresas para frenar el impacto del COVID – 19, una opción viable, por ejemplo, fue la contratación de empleados bajo varias modalidades, permitiéndole a empleadores y colaboradores acogerse a medidas sostenibles para ambos, adicionalmente existieron medidas tributarias que cada sector aplicó dependiendo la situación económica durante el año 2020.

3.2 Recomendaciones

Luego de realizar las conclusiones que fueron expuestas anteriormente, se presenta las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a las empresas del sector inmobiliario a realizar análisis anuales sobre el comportamiento financiero e informes laborales para entender el desempeño que estas tienen dentro del país, para conocer más del sector y tomar medidas preventivas.

El informe de auditoría externa es una herramienta necesaria para la gestión empresarial, por lo que se recomienda a las empresas del sector inmobiliario que contraten los servicios de auditoría externa para asegurarse que las organizaciones cumplan con su objetivo de manera eficaz y eficiente bajo las normas y lineamientos establecidos por los entes encargados,

Para un mejor análisis de los beneficios sociales en las empresas inmobiliarias se recomienda que, estas presenten la información de los movimientos de los beneficios corrientes y no corrientes en su nota financiera, ya que esto permitirá obtener una mejor perspectiva del comportamiento anual que han tenido dentro de las empresas.

El sector inmobiliario puede enfrentar las secuelas de la situación emergente del COVID – 19, desarrollando nuevos proyectos inmobiliarios y sustentables que se adapten a la nueva realidad y colaboren a la formación e incentivos de empleo para las nuevas generaciones.

Para finalizar, se recomienda que las empresas del sector inmobiliario, analicen y definan con mayor precisión que parte de los rubros de beneficios sociales son derivados al costo y al gasto, para de esta manera, comprender cuál es el porcentaje que la organización espera recuperar sobre estos beneficios y con ello las empresas tomen decisiones más ajustadas a la realidad y la gestión empresarial se más eficiente.

4. ANEXOS

Anexo 1. Reporte de empresas grandes del sector inmobiliario 2021

EXPEDIENTE	NOMBRE	TIPO DE COMPAÑÍA	PROVINCIA	INGRESO POR VENTAS	UTILIDAD NETA 2021	IR CAUSADO 2021	AUDITORIA EXTERNA
149707	ADMINISTRADORA DEL PACIFICO S.A. (ADEPASA)	Anónima	Guayas	92.477.690	(1.141.035,4)	703.376,89	SI
48584	DK MANAGEMENT SERVICES SOCIEDAD ANONIMA	Anónima	Pichincha	72.297.738	5.572.023,18	1.788.463,4	NO
56871	INMOBILIARIA MOTKE S.A.	Anónima	Guayas	42.238.141	34.584,80	204.289,06	NO
83682	DISMEDSA CIA.LTDA.	Responsabilidad Limitada	Guayas	32.673.210	3.155.291,96	1.074.468,2	SI
64957	MEISTERBLUE CIA.LTDA.	Responsabilidad Limitada	Guayas	27.064.651	207.543,37	79.409,07	SI
116430	FEMAR S.A.	Anónima	Guayas	26.194.382	(20.151.696)	130.391,81	NO

120802	CORPORACION CELESTE CIA.LTDA. CORPACEL	Responsabilidad Limitada	Guayas	25.765.754	(600.705,49)	-	SI
111848	ELVAYKA KYOEI S.A.	Anónima	Manabí	22.430.607	1.875.263,13	753.030,05	SI
31121	INMOBILIARIA PIEDRA HUASI S.A.	Anónima	Guayas	19.633.457	3.531.385,28	1.396.032,9	SI
69261	INMOBILIARIA DEL SOL S.A. MOBILSOL	Anónima	Guayas	19.058.804	2.906.022,77	1.215.180,1	NO
116111	CONSORCIO INMOBILIARIO VELASCO S.A. CONVEL	Anónima	Guayas	13.711.789	(12.835.160)	68.767,48	NO
311944	ECUASUEÑA S.A.	Anónima	Guayas	13.557.792	4.653.403,36	1.537.957,2	NO
57531	EMECORP S.A.	Anónima	Guayas	13.376.175	248.822,60	108.078,86	SI
121714	FANBERCELL S.A.	Anónima	Guayas	12.953.544	1.373.772,17	583.703,22	SI
7401	INMOBILIARIA INVESTA SA	Anónima	Pichincha	11.959.177	669.073,14	339.247,11	SI
109077	SERUVI S.A.	Anónima	Guayas	8.940.168,8	908.662,74	338.812,59	SI

168426	VALKATISA S.A.	Anónima	Guayas	8.518.915,1	21.129,83	10.543,88	SI
149959	OLANDESEL S.A.	Anónima	Guayas	8.319.274,8	43.270,79	19.921,21	SI
47290	INVERSION Y DESARROLLO INVEDE S.A.	Anónima	Pichincha	7.843.712,2	2.432.203,28	895.314,44	SI
137182	CONTACTO INMOBILIARIO INMOCONTACTO CIA.LTDA	Responsabilidad Limitada	Pichincha	5.779.018,9	(5.035.156,5)	37.034,28	SI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asencio, E., Chila, J., Grijalva, L., & Moreno, I. (2009). *Devolución de los Fondos de Reserva y su impacto en la economía*. Guayaquil, Ecuador. Escuela Superior Politécnica del Litoral Centro de Investigación Científica y Tecnológica.

<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/7769>

Código de Trabajo. Codificación 2005-017. Art 80. 16 de diciembre de 2005.

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

Código de Trabajo. Codificación 2005-017. Art 111. 16 de diciembre de 2005.

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

Código de Trabajo. Codificación 2005-017. Art 113. 16 de diciembre de 2005.

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

Código de Trabajo. Codificación 2005-017. Art 69. 16 de diciembre de 2005.

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

Código de Trabajo. Codificación 2005-017. Art 185. 16 de diciembre de 2005.

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

Código de Trabajo. Codificación 2005-017. Art 8. 16 de diciembre de 2005.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Código de Trabajo. Codificación 2005-017. Art 12. 16 de diciembre de 2005.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Chacón, M., Moreno, V., & Díaz, J. (24 de septiembre de 2020). Provisiones por desahucio y jubilación patronal su reconocimiento y mediación contable y tributario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*. 5(4).

<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/938>.

Garijo De Miguel, S. (10 de junio de 2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. (Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid).

<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5981>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2021). *Directorio de Empresas y*

Establecimientos 2020. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). *Informe de Indicadores Laborales*

Empleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>

Sistema Único de Trabajo. (2022). *Actas de Finiquito en el Sistema Único de Trabajo*.

Ministerio de Trabajo.

<https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiFiniquito.xhtml>

Moràn Vite, L. (2022). *Beneficios sociales de los empleados de la exportadora Green Life Fruits, de la parroquia San Juan*. (Universidad Técnica de Babahoyo).

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/11524>

Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021, junio 1). El Despido Intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneo: Educación, Política y Valores*. (11). 8.

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2690/2717>

Superintendencia de Bancos. (2021, diciembre). *Informe del Sector Actividades Inmobiliarias*.

<https://estadisticas.superbancos.gob.ec/portalestadistico/portalestudios/wp-content/uploads/sites/4/downloads/2022/01/estudio-sectorial-inmobiliarias-dic-21.pdf>