



NIF 19 para registro de provisiones por jubilación y desahucio en instituciones educativas privadas **IFRS 19 for the registration of retirement and eviction provisions in private educational institutions**

Andrea Belén Aguirre-Salazar
andrea.aguirre.18@est.ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0004-0256-6507>

Verónica Paulina Moreno-Narváez
veronica.moreno@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Azuay, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-6137-2460>

RESUMEN

Las jubilaciones patronales y el desahucio laboral han sido herramientas fundamentales para garantizar la seguridad económica de los trabajadores al finalizar su vida laboral o al terminar una relación de trabajo. El objetivo de este estudio consiste en diseñar estrategias contables alineadas con la NIF19 que aseguren el adecuado registro y gestión de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en las instituciones privadas de la provincia de Loja – Ecuador. El conjunto total abarcó 52 instituciones educativas de carácter privado inscritas oficialmente en el cantón Loja, Ecuador. Los resultados revelaron inconsistencias en la actualización de políticas contables y la falta de formalidad en el cálculo de las provisiones. Se proponen estrategias que incluyen diagnósticos, capacitaciones, auditorías internas y automatización de sistemas, con el fin de mejorar la precisión, eficiencia y sostenibilidad financiera en las instituciones educativas.

Descriptor: administración pública; jubilación; gestión del personal. (Fuente: Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

Employer pensions and job displacement have been fundamental tools for guaranteeing the economic security of workers at the end of their working life or at the end of a working relationship. The objective of this study is to design accounting strategies aligned with IFRS 19 that ensure the adequate recording and management of provisions for employer pensions and job displacement in private institutions in the province of Loja, Ecuador. The total group comprised 52 private educational institutions officially registered in the canton of Loja, Ecuador. The results revealed inconsistencies in the updating of accounting policies and a lack of formality in the calculation of provisions. Strategies are proposed that include diagnostics, training, internal audits and systems automation, with the aim of improving accuracy, efficiency and financial sustainability in educational institutions.

Descriptors: public administration; retirement; personnel management. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 08/01/2025. Revisado: 13/01/2025. Aprobado: 29/01/2025. Publicado: 10/03/2025.

Sección artículos de investigación



INTRODUCCIÓN

Las jubilaciones patronales y el desahucio laboral han sido herramientas fundamentales para garantizar la seguridad económica de los trabajadores al finalizar su vida laboral o al terminar una relación de trabajo, las jubilaciones patronales se financian mediante aportes directos de los empleadores quienes tienen la responsabilidad de otorgar una pensión al empleado tras cumplir ciertos requisitos de tiempo de servicio o edad. El desahucio laboral consiste en un pago único que se entrega al trabajador cuando culmina su vínculo laboral, como reconocimiento por su tiempo de servicio y contribución a la empresa, ambos mecanismos son esenciales para proteger a los empleados frente a la incertidumbre económica que puede surgir al concluir su etapa laboral. A pesar de lo indicado, la sostenibilidad de estos esquemas enfrenta múltiples desafíos en contextos actuales porque las empresas deben armonizar sus responsabilidades con los trabajadores y sus capacidades financieras (Cerón, 2024).

El derecho a la jubilación es un reconocimiento universalmente establecido por la mayoría de los países, entendiéndose que, tras años de esfuerzo y contribución a la actividad laboral que impulsa el progreso y desarrollo de una nación, es justo que el individuo reciba un beneficio que garantice su sustento. En este contexto, los países miembros de la Unión Europea presentan diferentes normativas en relación con la jubilación, las cuales se diferencian en función de la edad y el género. En naciones como Alemania, Austria, Dinamarca e Irlanda, la edad mínima de jubilación se establece en 65 años tanto para hombres como para mujeres. Por otro lado, en España, la edad de jubilación varía entre los 65 y 67 años para los hombres, mientras que para las mujeres la franja de edad oscila entre los 62 y 65 años. En Bélgica, la edad de jubilación es de 65 años para los hombres y 62 años para las mujeres, reflejando diferencias en las políticas de cada país (Genevive, 2020).

En América Latina cada nación tiene su propia legislación para gestionar el pago de pensiones a las personas mayores que han dedicado gran parte de su vida laboral a una empresa, o a individuos en situación de vulnerabilidad a quienes el Estado otorga un apoyo para garantizar su calidad de vida, se destaca que dos países han implementado reformas en sus sistemas de pensiones tal como lo describe Barría (2019) en un informe para BBC News Mundo; en Brasil el gobierno es responsable de financiar las pensiones mientras que en Chile se determinó que todos los trabajadores deben realizar un ahorro individual obligatorio para financiar su jubilación con excepciones en casos de personas con una calidad de vida vulnerable, quienes reciben pensiones mínimas (Muñoz & Jurado, 2021).

En Ecuador la jubilación patronal tiene su origen en el Código del Trabajo de noviembre de 1938 cuando se instauró con la finalidad de brindar una compensación económica a los trabajadores que no contaban con acceso a la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), este mecanismo buscaba asegurar la estabilidad financiera de los empleados en su vejez mediante una pensión que pudiera cubrir sus necesidades económicas y en el cual se incluyeron disposiciones relacionadas con la jubilación en donde se estipulaba que el empleador asumiera la responsabilidad de las pensiones para los trabajadores no afiliados al sistema, mientras que los afiliados recibían una pensión complementaria, aunque las disposiciones originales permanecen vigentes en su esencia, con el tiempo se han realizado modificaciones a los límites y montos de las pensiones, buscando garantizar ingresos razonables para los jubilados en función de la realidad económica del país (Parrales-Anchundia & Pachano-Zurita, 2024).

La provisión para la jubilación patronal de los trabajadores fue incluida en las deducciones de la Ley de Régimen Tributario Interno, promulgada en 2004, donde se estableció que para ser deducible debía determinarse mediante cálculos actuariales y aplicarse solo a trabajadores con al menos diez años de servicio en la empresa, esta normativa se mantuvo hasta 2017, cuando en 2018 la regulación tributaria dispuso que dicho gasto ya no sería deducible, aunque se permitió su registro como un impuesto diferido. El principal problema radica en los distintos tratamientos tributarios aplicados a la provisión entre 2017 y 2024, lo que exige un control riguroso sobre las variaciones que corresponden a cada trabajador por cada año de servicio, por ello es necesario definir un tratamiento tributario adecuado que permita gestionar esta



provisión al momento de utilizarla, ya sea cuando el trabajador se jubile o cuando se requiera su reversión (Villaruel & Solano, 2024).

Ante estas circunstancias, surge la necesidad de plantear la siguiente pregunta: ¿cómo pueden mejorar el registro y gestión de provisiones por jubilación patronal y desahucio las instituciones de educación privada de la provincia de Loja, Ecuador?

En consecuencia, el objetivo de este estudio consiste en diseñar estrategias contables alineadas con la NIIF19 que aseguren el adecuado registro y gestión de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en las instituciones privadas de la provincia de Loja – Ecuador.

Fundamentos básicos del registro de provisiones de jubilación patronal y desahucio

La jubilación se produce cuando un empleado cesa de trabajar después de haber cumplido con un determinado tiempo de servicio en su puesto, según Bonilla (2019), la jubilación patronal constituye una compensación y un derecho adquirido por el trabajador dependiendo del tiempo que haya dedicado su esfuerzo físico e intelectual al empleador (Jerez et al., 2023). Este beneficio, que es un derecho laboral, se obtiene de dos métodos: al finalizar la relación laboral o por despido intempestivo (Barrionuevo, 2019). En Ecuador, el Código del Trabajo (2012) establece en su artículo 216 que el trabajador debe tener al menos 25 años de servicio, continuos o interrumpidos, con el mismo empleador para acceder a la pensión de jubilación.

El cálculo de las obligaciones laborales futuras depende de variables que requieren mediciones precisas, lo que hace fundamental la realización de un estudio actuarial. Este tipo de análisis, fundamentado en modelos estadísticos y matemáticos, permite proyectar los pasivos laborales que una empresa o entidad deberá afrontar a largo plazo. Es esencial que las organizaciones dispongan de una estimación confiable de sus compromisos futuros en relación con los beneficios para empleados, ya que esto facilita la planificación financiera y mitiga el riesgo de impactos económicos negativos al momento de realizar los pagos correspondientes. En este contexto, los actuarios se encargan de calcular el valor presente de dichas obligaciones, lo que permite una correcta cuantificación y la generación de provisiones adecuadas para el desahucio y la jubilación patronal, contribuyendo así a una gestión financiera eficiente y sostenible (Villaruel & Solano, 2024).

En el ámbito de la contabilidad y la actuaría, resulta perentorio que los profesionales del área se mantengan al tanto de los desarrollos normativos, sobre todo en lo que respecta a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), la legislación tributaria y el Código de Trabajo. En Ecuador, con la adopción de las NIIF como estándar contable, las empresas adquieren la responsabilidad de registrar los beneficios para empleados mediante provisiones. Paralelamente, la normativa tributaria establece las condiciones bajo las cuales estas provisiones pueden ser deducibles del impuesto a la renta. El tratamiento del impuesto sobre las ganancias, regulado por la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 12 y la sección 29 de las NIIF para PYMES, debe ser incluido en los informes actuariales correspondientes. Cuando se contabiliza una provisión no deducible, es necesario determinar si la diferencia es de naturaleza temporaria o permanente, y, en su caso, reconocer un activo por impuesto diferido, el cual podrá ser compensado en ejercicios fiscales futuros. Dichos activos deben ser revelados en los estados financieros de las empresas (Chacón et al., 2020).

La jubilación patronal y el desahucio se encuentran regulados por la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 19 y la Sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para PYMES, que los clasifican como beneficios posteriores al empleo, los cuales deben pagarse al finalizar la relación laboral. Estas normativas establecen que el registro de las provisiones debe basarse en suposiciones actuariales, lo que puede dar lugar a ganancias o pérdidas actuariales, tal como lo estipulan el párrafo 67 de la NIC 19 y el párrafo 18 de la Sección 28 de las NIIF para PYMES. El método actuarial adecuado para determinar el valor presente de los beneficios es el de unidad de crédito proyectada, que distribuye los beneficios a lo largo de los períodos de servicio del empleado. En términos operativos, el gasto asociado a estas provisiones debe ser reconocido a lo largo de los períodos de servicio, lo que requiere la realización de un estudio actuarial para calcular el valor presente de las obligaciones. Este estudio facilita la inclusión del gasto en el resultado del período y la clasificación de las



ganancias o pérdidas actuariales en otros resultados integrales, conforme a los principios contables establecidos (Chacón et al., 2020). A pesar de que los beneficios laborales tienen como objetivo principal motivar a los trabajadores para alcanzar un desempeño eficiente en la empresa, algunos administradores conscientes de esto cumplen con los beneficios legales obligatorios, ofrecen incentivos adicionales para estimular a sus empleados y maximizar su rendimiento

Una provisión contable se define como la asignación de recursos por parte de una entidad para hacer frente a obligaciones presentes o posibles eventos futuros que podrían resultar en una salida de activos. Para que una provisión sea reconocida, debe existir una alta probabilidad de que la obligación de pago se materialice. Por ejemplo, la provisión para el pago del desahucio es válida debido a su alta probabilidad, mientras que la provisión para jubilación, al ser menos probable, está sujeta a condiciones específicas. En términos generales, la posición financiera de una empresa refleja su situación económica en un momento dado, estructurada en activos, pasivos y patrimonio. Este estado debe ofrecer información precisa y relevante, fundamental para que los directivos tomen decisiones estratégicas sobre el futuro de la organización. Además, debe ser comparable a lo largo del tiempo para identificar variaciones y tendencias que optimicen la gestión y la toma de decisiones (Segura & Tacuri, 2019).

Es fundamental que las empresas cuenten con un fondo de provisión que permita cubrir las obligaciones relacionadas con los beneficios postempleo que puedan surgir en el futuro, los cuales implicarían una salida de activos. En este contexto, se señala que debe existir una alta probabilidad de pago para justificar la provisión, lo cual es más frecuente en casos como el desahucio. En el caso de la jubilación, dado que su probabilidad es menor, este tipo de pago suele gestionarse bajo condiciones distintas.

También una provisión es una cuenta de pasivo destinada a reservar recursos monetarios para cubrir posibles gastos futuros derivados de compromisos adquiridos con anterioridad por la empresa, este mecanismo permite a la organización estar preparada ante el eventual cumplimiento de dichas obligaciones; para que una provisión sea válida, debe originarse a partir de una obligación existente como resultado de un evento pasado y este pago sea probable y conlleve una salida de recursos. Su valor debe ser calculado de forma fiable. Es fundamental que el registro de esta información cumpla con las normativas establecidas, garantizando la precisión, objetividad y transparencia de los datos presentados (Muñoz & Jurado, 2021).

En el Registro Oficial Suplemento 167, publicado el 16 de diciembre de 2005, en Ecuador, se establecen dos métodos para el pago de la jubilación patronal: a través de un fondo global o mediante una pensión mensual vitalicia. Con el Suplemento del Registro Oficial No. 732, que incluye el acuerdo ministerial MDT-2016-0099, se asegura el cumplimiento de esta obligación al regularse la fórmula de cálculo con variables definidas, como se detalla a continuación: el fondo global que incluye el coeficiente de renta vitalicia, pensión mensual vitalicia, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondo de reserva (Novoa, 2021).

En consecuencia, la determinación de la pensión mensual vitalicia se basa en el promedio de las remuneraciones correspondientes a los últimos cinco años de servicio, ajustado por un coeficiente de edad, conforme a lo establecido en el artículo 218 del Código de Trabajo. La fórmula para calcular el fondo global es la siguiente: $A * [(B * 12) + C + D]$, donde:

A = Coeficiente de renta vitalicia

B = Valor de pensión mensual

C = Décimo Tercer Sueldo

D = Décimo Cuarto Sueldo

Asimismo, es esencial verificar que el monto a recibir por el extrabajador no sea inferior al 50% de la remuneración básica unificada sectorial. Para establecer la pensión mensual vitalicia, se utiliza la fórmula: $\{[A + (5\%B) * C] - D E\} / 12$, donde:



A = Fondo de reserva entregado al trabajador o depositado en el IESS

B = 5% del promedio anual de la remuneración de los últimos 5 años

C = Tiempo de servicio

D = Fondos de reserva acreditados en el IESS o entregados al trabajador

E = Coeficiente de edad

Este cálculo debe alinearse con lo dispuesto en el Código de Trabajo, en particular en el artículo 216, numeral 2. Las variables involucradas en estos cálculos requieren una evaluación precisa, lo que hace imprescindible el uso de modelos estadísticos y actuariales para llevar a cabo un análisis detallado que permita estimar los pasivos laborales que las empresas deberán afrontar en el futuro. Un conocimiento exacto de estas obligaciones es fundamental para mitigar los impactos financieros derivados de los pagos futuros. Los actuarios calculan el valor presente de dichas obligaciones, lo que facilita la cuantificación y la creación de provisiones adecuadas para cubrir las pensiones por jubilación patronal (Novoa, 2021).

MÉTODO

En este apartado se exploró la metodología descriptiva no experimental, distinguida por su carácter observacional sin intervención en las variables. A diferencia de los enfoques que alteran factores independientes para evaluar consecuencias, esta aproximación privilegia la contemplación de fenómenos en su estado natural, facilitando un análisis imparcial. La investigación actual adopta esta postura no intervencionista, permitiendo examinar la realidad sin distorsionarla (Hernández et al., 2014).

La población investigada, concebida como el núcleo fundamental de donde se extraen datos para un análisis exhaustivo (Hadi et al., 2023), se concentró en el ámbito educativo lojano. Específicamente, se priorizaron los centros educativos privados por su significativo impacto económico-comercial en la zona, constituyendo un foco estratégico para el estudio.

El conjunto total abarcó 52 instituciones educativas de carácter privado inscritas oficialmente en el cantón Loja, Ecuador. La determinación muestral se realizó mediante selección aleatoria simple, asegurando equidad probabilística para todas las entidades. Se estableció una muestra representativa de 30 instituciones que colaboraron activamente en la investigación, aportando información que facilitó un examen minucioso y fidedigno sobre las dinámicas y perspectivas vinculadas al tema.

Se implementó la encuesta como método de obtención de información, empleando un cuestionario como herramienta fundamental. Esta técnica, orientada principalmente hacia individuos, facilita la adquisición de datos sobre criterios, conductas o apreciaciones personales (Arias & Covinos, 2021). En el marco de este estudio, se diseñó un formulario compuesto por 25 interrogantes de tipo cerrado con opciones de respuesta previamente establecidas, elaborado y administrado mediante la plataforma Google Forms para su estructuración y distribución, los datos recopilados se aplicó estadística descriptiva para el procesamiento de los datos.

RESULTADOS

Se exponen los resultados obtenidos en el estudio:

Cargo-tipo de servicios educativos

Los resultados muestran que el 40% de los encuestados son contadores, con un 30% dedicado a educación básica y un 40% a otros servicios. El 16% corresponde a directores financieros enfocados en educación básica. El asesor financiero representa el 4%, con su único servicio en la categoría otro. El grupo otro abarca a la educación básica (40%) y educación superior (50%).



Actualización de políticas contables - aplicación de NIIF

El 40% de los encuestados señaló que las políticas contables están actualizadas en las instituciones de educación donde laboran, el 24% afirmó que no, el 32% indicó de forma parcial y el 4% no está seguro. Esto refleja que, aunque una parte fundamental ha realizado actualizaciones, aún persiste un porcentaje considerable con dudas o procesos incompletos. Estos resultados podrían estar relacionados con el grado de cumplimiento de las NIIF (Normas de Información Financiera), que guían la correcta actualización de las políticas contables (Ver tabla 1).

Tabla 1. Tabla de contingencia.

Actualización políticas contables	Aplicación de NIIF				Total
	Sí	No	Parcial	No estoy seguro	
Anual	7	0	1	0	8
Solo cuando hay cambios en la ley	1	5	5	1	12
No se actualizan de manera regular	2	1	2	0	5
Total	10	6	8	1	25

Nota. La tabla muestra la actualización de políticas contables y el cumplimiento de las NIIF en las provisiones por jubilación y desahucio.

Métodos para cálculo - tasa de descuento en las provisiones

Según los resultados obtenidos, la mayoría de los encuestados (56%) utiliza el método actuarial para calcular las provisiones, siendo el 57% de estos quienes aplican la tasa de interés estándar del mercado, seguidos por el 21% que emplea la tasa fijada por la legislación nacional y un 21% que utiliza otra tasa. El 36% de los participantes opta por el método basado en estimaciones de años de servicio y salario, destacando el 56% de estos que aplican la tasa fijada por la legislación nacional. El 8% restante corresponde a otros métodos, sin especificar la tasa utilizada (Ver tabla 2).

Tabla 2. Tabla de Contingencia.

Métodos para el cálculo	Tasa de descuento			Total
	Tasa de interés estándar del mercado	Tasa fijada por la legislación nacional	Otro	
Método actuarial	8	3	3	14
Estimaciones basadas en años de servicio y salario	2	5	2	9
Otro	0	0	2	2
Total	10	8	7	25

Nota. La tabla presenta los métodos y las tasas de descuento aplicadas para el cálculo de las provisiones por jubilación patronal y desahucio.

Frecuencia de registros contables – ajustes de provisiones

El 64% de las empresas realiza registros contables de las provisiones por jubilación patronal y desahucio de forma mensual, y dentro de este grupo, el 38% realiza ajustes regulares. Por otro lado, el 36% registra las provisiones solo cuando es necesario, y de este grupo, el 44% realiza ajustes según las circunstancias. Un 8% de las empresas no está seguro de si se hacen ajustes adicionales a lo largo del año.

Cálculo de la provisión de jubilación patronal – cálculo del desahucio

Con base en el cálculo del monto a provisionar para la jubilación patronal, los resultados muestran que el 52% de las empresas realiza este cálculo consistente con el director financiero y el contador general siendo los principales responsables de la verificación. Un 36% de las empresas no lleva a cabo este cálculo de manera formal, y un 12% no tiene claridad sobre el



proceso. Respecto al cálculo del desahucio conforme a la legislación ecuatoriana, hay una falta de formalidad, ya que algunas empresas no siguen las disposiciones legales o no están seguras de cómo se realiza (Ver tabla 3).

Tabla 3. Tabla de Contingencia.

Cálculo de provisión de jubilación	Responsable de revisar y aprobar				Total
	Director financiero	Auditor interno	Contador general	No se realiza una revisión formal	
Sí, siempre	7	1	4	1	13
No, no se realiza el cálculo	3	0	4	2	9
No estoy seguro	0	0	1	2	3
Total	10	1	9	5	25

Nota. Se analiza el cálculo de las provisiones para la jubilación patronal y desahucio conforme a la legislación ecuatoriana.

Pago oportuno de jubilación y desahucio - sanciones por no cumplir pagos legales

Los datos indican que la mayoría de las empresas gestionan los pagos de jubilación patronal y desahucio, con un 88% asegurando cumplir de manera constante los plazos legales. Por otro lado, un 91% afirma no haber enfrentado sanciones o reclamaciones. No obstante, un 8% muestra incertidumbre sobre el cumplimiento, y un 1% admite que solo cumple en ciertos casos, lo que podría derivar en potenciales conflictos legales.

Impacto de provisiones en flujo - provisiones y rentabilidad empresarial

El análisis evidencia que el impacto financiero de las provisiones de jubilación patronal y desahucio en el flujo de caja es diverso entre las empresas. Un 64% reporta un impacto adecuado, de las cuales el 31% considera que afecta de forma notable la rentabilidad, aunque el 44% señala que depende del número de empleados. Por otro lado, un 24% percibe un impacto mínimo o nulo, con opiniones divididas sobre su efecto en la rentabilidad. Un 4% no está seguro del impacto.

Reclamos sobre provisiones – manejo adecuado de provisiones

Los resultados reflejan que la mayoría de los profesionales en el área contable y financiera considera que las provisiones por jubilación patronal y desahucio son beneficios adecuados y justos. Un 60% de las empresas informa sobre estos beneficios, mientras que un 24% solo lo hace cuando se solicita. Un 8% no proporciona información sobre las provisiones. A pesar de la satisfacción general, un pequeño porcentaje de empleados ha expresado preocupaciones, y un 32% no está seguro sobre la adecuación de las provisiones o la información recibida.

Incorporación de beneficios por provisiones – información para nuevos empleados

En las instituciones de educación, las provisiones por jubilación patronal y desahucio son incluidas en el paquete de beneficios ofrecido a los nuevos empleados. Un 40% de los casos detalla estos beneficios, mientras que otro 28% los menciona de modo general. No obstante, un 36% no incluye estas provisiones como parte del paquete, y un pequeño porcentaje de empleados no está seguro de su inclusión. En el proceso de contratación, la mayoría de los empleados recibe información sobre estos derechos no siempre de forma clara y detallada.

Estrategias contables para la gestión de provisiones por jubilación patronal y desahucio

En este apartado, se diseñan estrategias contables relacionadas con el registro y gestión de provisiones por jubilación patronal y desahucio (ver figura 1). Se propone que la implementación gradual de las políticas y procedimientos adoptados por las instituciones de educación privada se ajuste a los lineamientos establecidos por la NIIF 19.

Estrategias contables basadas en la NIIF 19 para el registro y gestión de provisiones por jubilación patronal y desahucio en instituciones privadas de la provincia de Loja

Las estrategias contables alineadas con la NIIF 19 para la gestión de provisiones por jubilación patronal y desahucio buscan asegurar la correcta implementación de la normativa internacional en las instituciones privadas de Loja, Ecuador. Estas estrategias incluyen acciones como la evaluación de prácticas actuales, el cálculo formal de provisiones utilizando métodos actuariales, la revisión periódica de estimaciones y el uso de tecnologías avanzadas para optimizar los procesos contables. Al mismo tiempo, se contempla la capacitación continua del personal y la auditoría interna para garantizar el cumplimiento con las normativas locales y la NIIF 19, mejorando la transparencia y la gestión financiera en las empresas (ver figura 1)



Figura 1

Estrategias sobre las prácticas de registro de provisiones por jubilación patronal y desahucio. Nota. Estas estrategias buscan garantizar la transparencia y precisión en los informes financieros, optimizando la gestión de los recursos y asegurando que las empresas cumplan con sus obligaciones legales y fiscales, evitando riesgos legales y financieros. Elaboración. Los autores.

Las estrategias sobre las prácticas de registro de provisiones por jubilación patronal y desahucio (ver tabla 4) deben estar diseñadas y ejecutadas en el marco de la legislación laboral y tributaria del Ecuador, asegurando el cumplimiento de las normativas locales y de la Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) 19.

Tabla 4. Estrategias sobre las prácticas de registro de provisiones por jubilación patronal y desahucio

Estrategia	Objetivo	Acción Detallada	Responsables	Frecuencia
Diagnóstico de Prácticas Actuales	Identificar fortalezas y áreas de mejora en la implementación de la NIIF 19.	1. Evaluar la correcta implementación de la NIIF 19 y el uso del método actuarial, identificando posibles mejoras o eficiencias.	Auditor Interno / Consultor	Documentar las fortalezas y áreas de mejora en el 100% de las empresas seleccionadas.
Cumplimiento con el Código de Trabajo de Ecuador y las Leyes del IESS	Asegurar que las provisiones por jubilación patronal y desahucio estén alineadas con disposiciones legales locales.	1. Calcular las provisiones por jubilación patronal de acuerdo con los años de servicio y el salario de los empleados.	Departamento de Recursos Humanos, Departamento Contable	Revisión mensual de provisiones y análisis anual de actualizaciones legislativas.



Cálculo Formal de Provisiones utilizando Métodos Actuariales	Asegurar que las provisiones por jubilación patronal y desahucio se calculen conforme a la NIIF 19.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Calcular la indemnización por desahucio conforme al Código de Trabajo. 3. Registrar las provisiones para aportes al IESS. 1. Utilizar el método actuarial para calcular las provisiones cumpliendo con la normativa contable y tributaria. 2. Realizar ajustes anuales a las provisiones en función de cambios en salarios, tasas de descuento y la demografía de empleados. 3. Ajustar las provisiones conforme al Código de Trabajo. 4. Utilizar software actuarial especializado. 	Departamento Contable en colaboración con un Actuario	Cálculos trimestrales y ajustes anuales al final del ejercicio fiscal.
Revisión Periódica de la Estimación de Provisiones	Asegurar que las estimaciones sean revisadas de forma periódica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar cada tres meses las provisiones. 2. Comparar estimaciones con pagos realizados y ajustar las provisiones si es necesario. 	Departamento Contable, Auditor Interno	Revisión trimestral y ajustes anuales al final del ejercicio fiscal.
Uso de Tecnología para el Cálculo y Registro de Provisiones	Optimizar el cálculo y registro de las provisiones mediante herramientas tecnológicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maximizar el uso del software contable existente, asegurando que esté integrado con el sistema de recursos humanos. 2. Asegurar que las provisiones por jubilación y desahucio se registren de manera correcta y sean deducibles para la determinación de la base imponible del impuesto a la renta. 3. Capacitar al personal en el uso avanzado del software. 	Departamento de Sistemas, Contabilidad, Recursos Humanos	Actualización anual del software, revisión mensual de registros.
Informes y Reportes Transparentes sobre Provisiones	Mejorar la comunicación y transparencia sobre las provisiones.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar la correcta divulgación de las provisiones por jubilación y desahucio en los estados financieros para cumplir con la normativa de la NIIF 19 y las disposiciones fiscales. 2. Incluir las 	Director Financiero, Contador General	Informes anuales y análisis mensual de variaciones.



Auditoría Interna de Cumplimiento	Verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos contables establecidos según la NIIF 19.	provisiones en los informes internos y a auditoría externa. 1. Implementar auditorías internas periódicas para evaluar la adherencia a las políticas y procedimientos establecidos.	Auditor Interno	Realizar auditorías internas en el 100% de las empresas seleccionadas.
Capacitación y Actualización de Normas Legales y Contables	Asegurar que el personal esté actualizado en normativas locales e internacionales.	1. Realizar capacitaciones anuales sobre las normativas locales e internacionales. 2. Monitorear cambios legislativos que afecten las provisiones.	Recursos Humanos, Departamento de Finanzas	Capacitación anual y revisión continua de cambios legislativos.

Nota. Esta tabla finaliza con las estrategias diseñadas para fortalecer el cumplimiento con la NIIF 19 y garantizar la alineación con las normativas locales, optimizando los procesos contables y asegurando una gestión transparente y eficiente de las provisiones.

CONCLUSION

Las provisiones por jubilación patronal y desahucio representan un mecanismo decisivo para garantizar la estabilidad económica de los trabajadores al finalizar su vida laboral, reflejando el compromiso empresarial con la seguridad financiera de sus empleados y su reconocimiento por el tiempo de servicio.

La correcta gestión de las provisiones por jubilación patronal y desahucio es fundamental para garantizar la sostenibilidad financiera de las empresas, ya que implica el uso de estudios actuariales que aseguran la precisión en el cálculo de los pasivos laborales futuros. El cumplimiento de la normativa ecuatoriana y la alineación con las NIIF son esenciales para promover la transparencia y objetividad en los registros contables, lo que permite a las empresas anticipar sus obligaciones y minimizar impactos negativos en su desempeño financiero.

La implementación de provisiones para beneficios postempleo, como el desahucio y la jubilación patronal, cumple una función legal y contribuye a la sostenibilidad financiera de las empresas. Un manejo adecuado de estas provisiones, respaldado por cálculos actuariales confiables y el cumplimiento normativo, permite a las organizaciones cumplir con sus obligaciones laborales sin comprometer su estabilidad económica a largo plazo.

Los hallazgos revelan inconsistencias significativas en la actualización de políticas contables y en la aplicación de las NIIF por parte de las instituciones educativas privadas de la provincia de Loja. Aunque un porcentaje considerable de instituciones afirma cumplir con las normativas legales y técnicas, se identificaron deficiencias en aspectos como la formalidad en los cálculos de provisiones, el manejo transparente de beneficios para empleados y la implementación de controles internos efectivos. Estas áreas representan oportunidades para mejorar la gestión contable y asegurar el cumplimiento de estándares internacionales.

La propuesta presentada establece estrategias integrales para optimizar las prácticas contables relacionadas con el registro de provisiones por jubilación patronal y desahucio en instituciones privadas del cantón Loja, alineándose con los requerimientos de la NIIF con el cumplimiento al Código de Trabajo de Ecuador, las leyes del IESS y otras normativas locales, asegurando un equilibrio entre los estándares internacionales y las disposiciones legales locales. Estas estrategias buscan garantizar el cumplimiento normativo, mejorar la precisión, eficiencia y sostenibilidad de los procesos contables a través de la implementación progresiva de diagnósticos, capacitaciones, auditorías internas y automatización de sistemas, se espera fortalecer los controles internos y promover una gestión más eficiente de las provisiones, contribuyendo así a una mayor transparencia financiera y sostenibilidad empresarial en el sector educativo.



FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Maestría en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Católica de Cuenca por su permanente compromiso con la investigación científica, la cual representa una valiosa contribución al Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador. Este esfuerzo constante fortalece el conocimiento académico y apoya el progreso del país.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Andrea Belén Aguirre-Salazar: Participó en la conceptualización del estudio y en la definición de los objetivos de investigación. Colaboró en el diseño metodológico, especialmente en la estructuración de las estrategias contables alineadas con la NIIF 19. Contribuyó en la redacción de la sección de fundamentos teóricos, aportando análisis sobre la normativa contable y su aplicación en las provisiones por jubilación patronal y desahucio. Asimismo, realizó la recopilación y análisis de datos obtenidos a través de encuestas, asegurando la validez de los resultados. Revisó críticamente el manuscrito para garantizar la coherencia y calidad académica. **Verónica Paulina Moreno-Narváez:** Se encargó de la validación de los resultados obtenidos, contrastándolos con normativas locales e internacionales relacionadas con la NIIF 19 y el Código de Trabajo ecuatoriano. Participó en la redacción de la sección de resultados, asegurando la claridad y precisión de los datos presentados. Colaboró en la elaboración de las tablas y figuras, así como en la redacción de las conclusiones y recomendaciones. También fue responsable de la revisión final del manuscrito y de la adecuación de las referencias bibliográficas según las normas de la revista.

REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación [Design and research methodology]*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Cerón, V. (2024). *La jubilación patronal y su necesaria sustitución en defensa de los derechos de los trabajadores [Employer-sponsored retirement schemes and the need to replace them in order to defend workers' rights]* (pp. 43–44). Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Chacón, M., Moreno, V., & Díaz, J. (2020). Provisiones por desahucio y jubilación patronal: su reconocimiento y medición [Provisions for severance and employer retirement: Their recognition and measurement]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(4), 43. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i4.938>
- Genevive, G. (2020). *Vida digna de los jubilados y la jubilación patronal [A dignified life for pensioners and the patron saint of retirement]* (p. 1). Riobamba, Riobamba, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12393>
- Hadi, M. M. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis [Research methodology: Guide for the thesis project]*. Puno, Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación [Research methodology]*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jerez, A., Pachucho, J., & Falconí, M. (2023). Jubilación patronal: Un estudio del impacto [Employer retirement: A study of the impact]. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3), 704. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1799>



- Muñoz, K., & Jurado, D. (2021). El manejo de la provisión de jubilación patronal: ¿Cómo funciona hoy en día? [The management of employer retirement provision: ¿How does it work today?]. *Publicando*, 6(10), 843. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3244>
- Novoa, J. (2021). *El impacto financiero del impuesto diferido en el sector comercial al cálculo actuarial de la jubilación patronal en el Ecuador* [The financial impact of deferred tax in the commercial sector on the actuarial calculation of employer pensions in Ecuador]. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26518/1/Upps-CT011008.pdf>
- Parrales-Anchundia, M. P., & Pachano-Zurita, A. C. (2024). Impacto de la jubilación patronal frente a la estabilidad laboral en el Ecuador [Impact of employer retirement on job stability in Ecuador]. *MQR Investigar*, 8(3), 3639–3656. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.3639-3656>
- Segura, G., & Tacuri, A. (2019). Provisiones para jubilación patronal y desahucio [Provisions for employer retirement and severance]. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 6(7). <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/01/provisiones-jubilacion-patronal.html>
- Villarroel, W.; Solano, C. (2024). *Tratamiento tributario de la provisión para la jubilación patronal en los años 2018 al 2024* [Tax treatment of the employer retirement provision in the years 2018 to 2024] (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16044>

Derechos de autor: 2025 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>