



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO  
DE TECNOLOGÍA**

**DISEÑO DEL PROYECTO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
TECNÓLOGA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA AFECTACION DEL FLUJO DE CAJA EN  
LA EMPRESA COFIMAR S.A POR EL PAGO  
MENSUALIZADO DE LOS DECIMOS EN EL PERIODO 2015**

Autora:

**Chaguay Vinueza Lissette Elizabeth**

Tutor:

**MSC. Jorge Andrade**

Guayaquil, Ecuador  
2015

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA  
TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Contabilidad y Auditoría.

**Tema**

“Análisis de la afectación del flujo de caja en la empresa COFIMAR S.A por el pago mensualizado de los décimos en el periodo 2015”

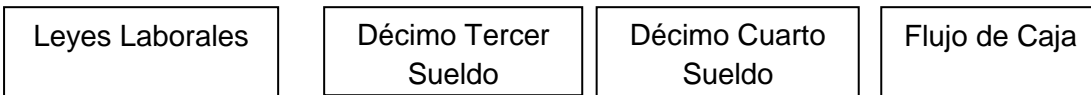
**Autora:** Chaguay Vinueza Lissette Elizabeth

**Tutor:** MSC Jorge Andrade

**RESUMEN**

En el caso específico de la compañía Cofimar S.A de la ciudad de Guayaquil, el 70% de los empleados optaron por acumular el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, esto obedece a distintos factores, siendo el principal la baja cultura de ahorro que tienen los colaboradores, al 30% de los empleados les resulta favorable la ley ya que estos ingresos adicionales mensuales ayudara a cubrir los gastos y consumos mensuales que están fuera del presupuesto mensual de la economía familiar en consecuencia de los salarios bajos del país. En base a lo descrito el Flujo de Caja de la compañía tiene un efecto bajo ya que es un bajo porcentaje los valores que se provisionaban y a partir de Mayo del 2015 se pagaran mensual. La empresa para tener un mejor control y organización de los gastos debe identificar cual es el rubro que genera más incidencia en el Flujo de Caja. En el marco teórico, se revisó literatura especializada en relación a leyes laborales, cálculo de beneficios sociales, entre los aspectos más importantes. Los métodos teóricos utilizados fueron el descriptivo, analítico y

sinético. El tipo de investigación que se realizó fue explicativa. La técnica utilizada en la investigación, fue la encuesta, la cual tuvo como objetivo principal estudiar la afectación del Flujo de Caja por el pago mensualizado de los décimos en la empresa Cofimar S.A, los resultados se presentan mediante el diagrama circular. Los beneficiarios del presente estudio, son los Administradores y el personal de la empresa.



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA  
TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Contabilidad y Auditoría.

**Tema**

“Análisis de la afectación del flujo de caja en la empresa COFIMAR S.A por el pago mensualizado de los décimos en el periodo 2015”

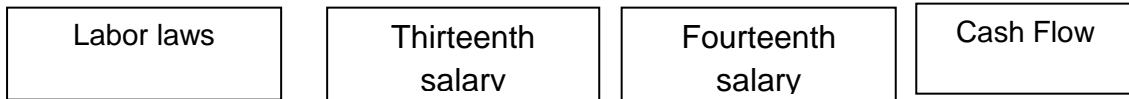
**Autora:** Chaguay Vinueza Lissette Elizabeth

**Tutor:** MSC Jorge Andrade

**ABSTRACT**

In the specific case of the company Cofimar SA de Guayaquil, 70% of employees chose to build the thirteenth and fourteenth salary, this is due to several factors, the main low savings culture with employees , 30% of employees are finding favor the law and these monthly additional income to help cover expenses and monthly consumption outside the monthly budget of the family economy because of low wages in the country. Described based on the cash flow of the company has little effect because it is a low percentage values that provisionaban and from May 2015 to pay monthly. The company to have better control of costs and organization should identify what is the item that generates more impact on the cash flow. In the theoretical framework, specializing in regard to labor laws, calculation of social benefits, the most important aspects of literature was reviewed. The theoretical methods used were descriptive, analytic and synthetic. The research was held explanatory.

The technique used in the research was the survey, which main objective was to study the effect on cash flow by paying a monthly basis in the company tenths Cofimar SA, the results are presented using the pie chart. The beneficiaries of this study are the directors and staff of the company.



## INDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR .....	ii
AUTORÍA NOTARIADA .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	viii
CAPITULO I .....	1
EL PROBLEMA .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
Ubicación del problema en contexto .....	1
Situación del conflicto .....	2
Delimitación del problema.....	2
Planteamiento o formulación del problema .....	2
Variables de la Investigación .....	2
Evaluación del problema.....	3
Objetivos .....	3
Objetivo general:.....	3
Objetivos Específicos:.....	3
Justificación .....	4
Viabilidad Técnica: .....	4
CAPITULO II .....	6

MARCO TEORICO.....	6
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	6
Antecedentes Históricos .....	6
Antecedentes Referenciales .....	12
Antecedentes Teóricos .....	22
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	25
Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reforma el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y la Ley de Servicio Público,.....	25
Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno LORTI .....	26
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
Variable Independiente: .....	28
Variable dependiente. - .....	28
CAPITULO III .....	29
METODOLOGÍA.....	29
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	29
Objeto social .....	30
Misión .....	31
Visión .....	31
Organigrama.....	31
Estructura Organizativa .....	32
Plantilla total de trabajadores.....	34
Cantidad de trabajadores por categoría ocupacional .....	35
Clientes, proveedores y competidores más importantes. ....	36
Principales productos o servicios.....	36
Descripción del proceso objeto de estudio o puesto de trabajo .....	37

Análisis económicos financieros de periodos anteriores .....	39
Análisis del endeudamiento .....	40
Análisis de la Rentabilidad Económica .....	42
Análisis de Otros Indicadores .....	45
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	48
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	49
TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN .....	49
PROCEDIMIENTO O PASOS A SEGUIR EN LA INVESTIGACIÓN .....	50
CAPITULO IV.....	51
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	51
PLAN DE MEJORA.....	61
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES .....	68
BIBLIOGRAFÍA .....	69
ANEXOS .....	70
ANEXO 1 .....	70
ANEXO 2.....	73



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	40
Tabla 2 .....	41
Tabla 3 .....	43

## ÍNDICE DE GRAFICOS

Grafico 1 .....	34
Grafico 2.....	35







# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Ubicación del problema en contexto**

El Décimo tercer sueldo o bono navideño es un beneficio que reciben los trabajadores en relación de dependencia y corresponde a la doceava parte de las remuneraciones según artículo 114 del Código de Trabajo vigente.

La creación del decimotercer sueldo como aguinaldo navideño, el 26 de noviembre de 1962 en el gobierno del Doctor Carlos Julio Arosemena Monroy. El cual inicialmente era destinado a los afiliados a las “Cajas de Previsión” – actual Seguro Social.

El décimo cuarto sueldo o bono escolar es una bonificación que lo perciben todos los empleados bajo relación de dependencia, cualquiera que sea su cargo o remuneración y corresponde a una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general según artículo 113 del Código de Trabajo

La creación del décimo cuarto sueldo se da con la publicación de la “Ley 68-010” publicada en el Registro Oficial N° 41 del 29 de octubre de 1968.

El numeral dos del art. 326 de la Constitución dice: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Todas estas normas generan un clima de conflictividad a las empresas ya que el costo de la mano de obra tendrá un incremento por los beneficios de ley que les corresponden a los empleados.

La empresa Cofimar S.A opera por medio de un Presupuesto y Flujo de Caja anual el cual se distribuye para las diferentes áreas y necesidades de la compañía, siendo uno de los principales rubros las remuneraciones y

beneficios sociales del personal, por tal motivo al decretarse en Abril 14 del 2015, por la Asamblea Nacional la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajador en el Hogar, en la cual establece según los artículos 21 y 22 que los empleados podrán recibir de forma mensual el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, a menos que expresen por escrito que desean recibirlo de manera acumulada, como se había venido haciendo hasta la fecha, la compañía tuvo que realizar una reestructuración en el presupuesto asignado para el pago mensual de la nómina.

### **Situación del conflicto**

La empresa Cofimar S.A en la actualidad tiene una afectación en el flujo de Caja por la ley Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajador en el Hogar expedida en Abril 14 del 2015, la cual establece la reforma de cancelar mensualmente el décimo tercero y décimo cuarto sueldo en el rol de pagos si el empleado lo solicita.

### **Delimitación del problema**

Analizar el flujo de Caja de la empresa Cofimar S.A por el pago mensualizado de los decimos a partir de Mayo del 2015, fecha desde que rige el acuerdo.

### **Planteamiento o formulación del problema**

¿Cómo incide el pago mensualizado de los Decimos en el Flujo de Caja de la empresa Cofimar S.A a partir de Mayo del 2015?

### **Variables de la Investigación**

Variable Independiente: Afectación del Flujo de Caja

Variable Dependiente:

- Cancelar mensualmente los decimos
- Obtener los recursos monetarios para el pago mensual de los decimos

- Implementar los ajustes necesarios en el sistema contable para el registro del pago mensualizado de los décimos.

### **Evaluación del problema**

**Delimitado.-** La población está conformada por los empleados que integran Cofimar S.A

**Claro.-** El problema planteado es de fácil comprensión y análisis lo que permite obtener e identificar ideas concisas.

**Evidente.-** En el planteamiento del problema se identifica claramente la afectación del flujo de Caja por el pago mensualizado de los décimos.

**Relevante.-** Es de suma importancia para la compañía analizar la afectación del flujo de Caja.

**Factible.-** Mediante el Flujo de Caja se podrá analizar la incidencia y variación de los pagos

### **Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Analizar la afectación en el Flujo de Caja de la empresa Cofimar S.A por el pago mensualizado de los décimos.

#### **Objetivos Específicos:**

- Diagnosticar la afectación del Flujo de caja de la Empresa Cofimar S.A a partir del periodo Mayo 2015 por el pago mensualizado de los décimos.
- Realizar los respectivos ajustes cambios y actualizaciones en el sistema contable para registrar el pago mensual de los décimos.
- Proporcionar un Informe Final a los directivos de la compañía Cofimar S.A en relación a la afectación del Flujo de Caja de la por el pago mensualizado de los décimos.

## **Justificación**

El motivo de éste trabajo de investigación se fundamentó en la necesidad apremiante de los representantes de la compañía Cofimar S.A de conocer que incidencias existen en el Flujo de Caja por la reforma de mensualizar el pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo.

Debemos considerar que en nuestra sociedad la mayoría de las compañías cuentan con un presupuesto reducido por tal motivo a este tipo de instituciones afecta directamente estos cambios del Código de Trabajo y es importante conocer los problemas de liquidez que generaría el cancelar mensualmente los decimos a los empleados.

Los pagos de la nómina es uno de los rubros con mayor impacto en el Flujo de Caja y al surgir algún cambio o variación indudablemente ocasionara incidencias en la proyección anual realizada.

Por tal motivo toda la información obtenida nos permitirá determinar las incidencias en el flujo de caja, emitir un Informe final referente al impacto del pago mensual de los décimos, realizar ajustes en el programa contable e indicar a los directivos de Cofimar S.A los cambios que se producirán en cada cierre mensual por el pago mensualizado de los décimos.

## **Viabilidad Técnica:**

En el presente estudio el sistema Informático de Recursos Humanos es la herramienta que nos permitirá llevar un control y automatizar la reforma del pago mensualizado de los décimos.



**Viabilidad Económica:**

El presente proyecto es factible económicamente lo que significa que la inversión que se está realizando es justificada por alcanzar los resultados esperados

**Viabilidad Financiera:**

Para realizar con eficiencia este trabajo se realizó un presupuesto de los recursos económicos y materiales que se van a utilizar en el desarrollo de este proyecto.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **Antecedentes Históricos**

Una de las organizaciones más importantes en referencia a los trabajadores es la OIT la cual fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el

Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al refejar estas ideas establecía:

- Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
- Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;

- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

Ecuador es un país situado en la parte noroeste de América del Sur. Limita al norte con Colombia, al sur y al este con Perú y al oeste con el océano Pacífico. Su capital es Quito, es el tercer país más pequeño de Sudamérica y su población es de casi 15 millones de personas. Al igual que en otros países de la región andina, la ocupación en las actividades económicas del país se concentra en el sector terciario, en casi un 53%, mientras que en el sector primario en un 29%.

Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 59 convenios (55 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) son los más recientes y fueron ratificados en setiembre del 2000.

El británico Harold Butler, sucesor de Albert Thomas desde 1932, tuvo que enfrentar la Gran Depresión y su consecuencia de desempleo masivo. Al darse cuenta de que para abordar temas laborales necesitaba también de la cooperación internacional, Estados Unidos se convirtió en Miembro de la OIT en 1934, aunque continuaba fuera de la Sociedad de las Naciones.

El estadounidense John Winant asumió el cargo en 1939 cuando la Segunda

Guerra Mundial era inminente. Por motivos de seguridad trasladó la sede de la OIT en forma temporal a Montreal, Canadá en mayo de 1940. En 1941 cuando fue nombrado embajador de EE.UU. en Gran Bretaña dejó la Organización.

Su sucesor, el irlandés Edward Phelan, había ayudado a escribir la Constitución de 1919 y desempeñó otra vez un papel importante durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en medio de la Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1948, todavía bajo la dirección de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Entre 1970 y 1973, con el británico Wilfred Jenks como Director General, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Su sucesor, el francés Francis Blanchard, extendió la cooperación técnica de la OIT con países en desarrollo y logró evitar el deterioro la Organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE.UU. desde 1977 hasta 1980. La OIT desempeñó también un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al darle su apoyo total a la legitimación del sindicato Solidarnosc basándose en el respeto del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957.

Michel Hansenne de Bélgica asumió el cargo en 1989 y condujo la OIT después del fin de la Guerra Fría. Puso énfasis en la importancia de colocar la

justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales. También orientó a la OIT hacia una descentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra.

El 4 de marzo 1999 el chileno Juan Somavia asumió el cargo de Director General. Somavia ha planteado la importancia de convertir el Trabajo Decente un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. También ha destacado el trabajo como un instrumento para la superación de la pobreza y el papel de la OIT en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen la reducción de la pobreza a la mitad para 2015.

El Británico Guy Ryder fue elegido como el décimo Director General de la OIT y comenzó su mandato de cinco años en octubre de 2012.

Las remuneraciones son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades. En la industria, los salarios constituyen una parte importante de los costos de producción de los empleadores. A los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de salarios porque repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equilibrio de la balanza de pagos

Desde los años 60, Ecuador maneja un esquema de pago de bonificaciones adicionales al sueldo mensual que perciben los trabajadores, dentro de ese grupo está el Décimo Tercero (DT) y Décimo Cuarto (DC) Sueldo, respectivamente según los artículos 111 y 113 del Código de Trabajo vigente.

Las bonificaciones a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados patronales y a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirán la parte proporcional del décimo tercero y cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de la remuneración normales y periódicas que reciben por su trabajo, en nuestro país corresponden a que en primer lugar que los trabajadores obligatoriamente deben de estar afiliados a la seguridad social, y al estar inscritos en él con el pago mensual de sus aportaciones, tienen atención médica gratuita, medicamentos y pagos por incapacidades, fondos de reserva, décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones que y el contenido de estos son los dineros que forzosamente se guardan por parte de los trabajadores y que pueden cobrarse solo cada cierto periodo de tiempo acumulado.

En Abril 14 del 2015, fue aprobada por la Asamblea Nacional la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajador en el Hogar, en la cual establece según los artículos 21 y 22 que los **empleados podrán recibir de forma mensual estos salarios**, a menos que **expresen por escrito que desean recibirlo de manera acumulada**, como se había venido haciendo hasta la fecha.

En Abril 24 del 2015 El Ministerio del Trabajo, mediante el Acuerdo Ministerial 087, expidió la norma para el pago de la décima tercera y décima cuarta remuneración. A través de esta resolución ministerial se regula el pago de estos beneficios que reciben todos los trabajadores en relación de dependencia. Esta aplicación es obligatoria para todos los empleadores y

trabajadores, y da cumplimiento a las disposiciones de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Sin embargo, la idea de mensualizar de los décimos no es nueva. En enero de 2010 el entonces Ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinoza manifestaba en su comparecencia ante la Comisión de Derechos de los Trabajadores para explicar los argumentos de la elevación salarial de ese año, que se analizaba la mensualización como una “propuesta ventajosa para los trabajadores, puesto que este dinero empezarán a recibir desde el primer mes del año, y no en dos meses diferentes permitiendo así que “quien decida es el trabajador, más no el Estado, más no el empleador”. Esta postura se ratifica en los comentarios vertidos por el mismo Presidente al manifestar que la idea de recibir el décimo integro es un “anacronismo (de tener) un sueldo adicional para la Navidad (y otro) sueldo para tener los libros. Ahora tendrá (los décimos, en forma) mensual, lo pone en el banco y ahí ganará los intereses”

Las provisiones tienen por objeto cubrir aquellas pérdidas o gastos que se encuentran claramente delimitados en lo que se refiere a su naturaleza, pero que en la fecha de cierre del ejercicio (aun siendo probables o ciertos) no se encuentra cuantificado su importe exacto, ni es conocida la fecha en que se producirán (pensiones, impuestos, responsabilidades, grandes reparaciones, depreciación de existencias). Su dotación se realiza antes del cálculo del beneficio. La rentabilidad mide la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus recursos financieros.

### **Antecedentes Referenciales**

Se menciona a continuación algunas referencias de trabajos de tesis y artículos relacionados con el tema en estudio, que sustentaran con sus argumentos la siguiente investigación:



## **INCIDENCIA DEL COBRO MENSUALIZADO Y ACUMULADO DE LOS FONDOS DE RESERVA EN LA ECONOMIA FAMILIAR: CASO UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA, AUTOR: JUAN CARLOS CORDERO CARPIO, PERIODO 2008**

La incidencia del cobro mensualizado y acumulado de los Fondos de Reserva en la economía familiar: caso Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca periodo 2008-2011, con la nueva reforma de los Fondos de Reserva que establece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para el pago mensual y el régimen solidario de cesantía, publicada en el Registro Oficial No. 644, de 29 de julio del 2009, siendo esta institución el recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestan servicios por más de un año para un mismo empleador, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo. Y los beneficios sociales que deben gozar cada empleado como son: décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, y utilidades.

La preferencia y la acogida que tiene el cobro de los Fondos de Reserva, ya sean acumulados o mensuales por parte de los trabajadores y su propósito para el cual fueron destinados permite evidenciar que del total de su nómina correspondiente a 256 colaboradores el 88% es decir 226 empleados tienen conocimiento de la reforma y la diferencia desconoce la modificación del pago de este beneficio.

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95. Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tendrá derecho a este fondo de reserva; mas, si regresa a servir al mismo empleador, se sumará el tiempo de

servicio anterior al posterior, para el cómputo del que habla el artículo precedente.

Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensual o anualmente en el IESS, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho instituto

El principal motivo para que el gobierno tome la decisión de implementar una nueva reforma aplicada al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), en lo que respecta al pago mensualizado de los Fondos de Reserva a todos sus afiliados, fue la disminución de las remesas desde el exterior, por lo cual la circulación de dinero en el país disminuyó debido a esta causa, dando como consecuencia una afección directa al consumo, y por ende a las empresas productoras de bienes al reducir sus ventas.

En el Artículo 282 de la Ley de Seguridad Social prescribe: “La aportación obligatoria del empleador para el Fondo de Reserva será equivalente a un mes de remuneración, por cada año completo posterior al primero de sus servicios, conforme lo dispone el Código del Trabajo.

Que el artículo 280 de la Ley de Seguridad Social, reformado, dispone: “El afiliado que acredite treinta y seis o más aportaciones acumuladas mensuales, voluntariamente podrá solicitar que le sean entregados la totalidad o parte de esos fondos. Si el afiliado opta por retirar su Fondo de Reserva, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS devolverá el ciento por ciento (100%), o el porcentaje solicitado, del valor acumulado por aportaciones e intereses.”

Que la Primera Disposición Transitoria de la LEY PARA EL PAGO MENSUAL DEL FONDO DE RESERVA Y REGIMEN SOLIDARIO DE CESANTIA POR PARTE DEL ESTADO” Registro Oficial No. 644 de 29 de julio del 2009, dispone: A partir del mes siguiente de la entrada en vigencia de la presente ley el empleador pagará de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de Fondos de Reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se

realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La autoridad competente verificará que el empleador cumpla con esta obligación “Que la Disposición Transitoria Segunda de dicha ley establece un período de dos años, a fin de que el IESS pueda realizar la devolución anticipada del Fondo de Reserva si así lo solicitare el trabajador, siempre que acredite dos aportaciones anuales o veinte y cuatro mensuales, y señala los mecanismos de pago mensual, a cargo del empleador, o para el caso que el afiliado que hubiere solicitado que la administración del Fondo continúe a cargo del IESS

### **Resumen**

El Personal Administrativo, Personal Docente y de Servicios en un porcentaje significativo, consideran que la nueva reforma sí disminuye la posibilidad de ahorro, ya que estos colaboradores creen que al obtener sus ingresos mensualmente los llevaría involuntariamente al consumo o gasto. Se puede indicar que el pago mensualizado de los Fondos de Reserva no afecta directamente en la liquidez de la Institución, ya que el empleador de cualquiera de las formas que el colaborador decida cobrar este beneficio (mensual o acumulada) es una obligación el pago del mismo; es decir representa la misma cantidad de dinero que la Universidad debe pagar directamente al empleado, o caso contrario por medio de transferencia al “IESS” para su respectiva acumulación. En este sentido dependería de las provisiones que el patrono realice contablemente para cubrir este rubro. El pago de los Fondos de Reserva de manera mensual, sí afecta directamente al afiliado ya que su posibilidad de acceder a créditos quirografarios o hipotecarios disminuye por no poseer un valor acumulado que dé aval como garantía que el IESS solicita como requisito.

## **Análisis**

Los Fondos de Reserva se han convertido en un beneficio fundamental para el personal de la Universidad Politécnica Salesiana, siendo este un aporte que ha permitido cubrir una serie de necesidades básicas, tales como la educación, alimentación, vestimenta etc.

Estas han sido las variables más aceptadas por el personal dentro de nuestra investigación. A los Fondos de Reserva también se lo considera como un apoyo económico en el entorno familiar de cada colaborador, con el fin de lograr encaminar hacia un modelo de vida digna.

## **PROPUESTA DE UNA ESTRUCTURA DE SUELDOS Y SALARIOS PARA LA EMPRESA FINAMERICA S.A, AUTORA CLAUDIA J. SANDOVAL VARGAS, AÑO 2009**

FINAMERICA es un proveedor de servicios financieros para las micros y pequeñas empresas colombianas que opera desde hace aproximadamente 15 años en el mercado y cuenta con accionistas tales como Colsubsidio, Cafam y Comfandi, entre otros.

Actualmente tiene una planta de personal de 380 empleados a nivel nacional desempeñando en promedio 32 cargos en las distintas oficinas. El resultado del diseño de esta estructura salarial será evaluado por el área de talento humano de la empresa y de ser aprobado se tomará en cuenta para su implementación. En este documento se desarrollan trece capítulos iniciando en los primeros siete con el planteamiento del tema de trabajo, el problema de investigación, el objetivo general y los específicos, la justificación, el marco teórico y el diseño metodológico. En estos capítulos se mencionan aspectos relevantes que justifican el desarrollo del trabajo como es el hecho de que la empresa, aunque posee una organización administrativa sólida y definida, carece de una estructura salarial concreta, diseñada con base en los cargos actuales y las necesidades técnicas y profesionales de cada uno, de tal manera que la asignación salarial sea justa y equitativa, pues actualmente se presentan

discrepancias como por ejemplo que un mismo cargo, con funciones y responsabilidades idénticas, tengan salarios distintos.

La Administración del talento humano constituye uno de los factores más relevantes dentro de cualquier organización. Esto implica tener en cuenta el desarrollo del elemento más importante para una organización: El ser humano. Por tal razón, el Administrador de Empresas juega un papel vital en el desempeño del talento humano de una empresa, esto porque dadas las características e implicaciones de la profesión en lo competente al tema de la planeación, es el Administrador el encargado de proponer y diseñar las estrategias necesarias para armonizar los intereses de los empleados, con los intereses de la empresa.

Es así como uno de los tópicos de mayor influencia tanto para el empresario como para sus trabajadores resulta ser el de los sueldos y salarios de una organización, donde muchas veces no hay equilibrio entre lo que se desea tanto para la empresa como para los empleados. Por tal razón el Administrador de Empresas resulta ser el más indicado para proponer las estrategias pertinentes.

### **Análisis**

FINAMERICA S.A no se había realizado ningún tipo de análisis de salarios en busca de tener equidad a la hora de asignar la remuneración a los puestos. El sistema de asignación actual de salarios se da de manera arbitraria a consideración de los directivos encargados y por tal razón existen muchas diferencias, donde se halló que para un mismo cargo pueden existir cinco salarios distintos. También se destaca que no existe una política de salarios definida y estudiada dentro de la empresa. Esto ha permitido que el tema de salarios dentro de la empresa no tenga estándares basados en estudios como el realizado en este trabajo. Para el diseño de la estructura salarial, se utiliza el método de asignación de puntos. Este método resulta ser uno de los más usados en las grandes empresas y por tanto resultó ser el más pertinente para FINAMERICA S.A

## **INCIDENCIAS SOBRE EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO POR UN INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO UNIFICADO MEDIANTE DECRETO EJECUTIVO AUTOR EFRAÍN GERMÁN LÓPEZ SANABRIA, AÑO 2009**

La siguiente tesis trata de interrelacionar las decisiones tomadas en el Consejo Nacional de Salario (CONADES) con las situaciones adversas o favorables en el Mercado Laboral Ecuatoriano, durante el periodo 1998 hasta el 2007. Al analizar las funciones de impulso-repuesta se observa que si el CONADES hace un incremento salarial bajo condiciones de no acuerdo, el desempleo se hace persistente, según los datos estadístico el desempleo mensual histórico se ha ubicado entre un 9-12%, esto es descartando los periodos de Crisis del Ecuador, en el cual el desempleo logro un nivel del 17% mensual en el 2000.

Así mismo la descomposición de varianza demostró que las variaciones del desempleo eran explicados en un 25% por un shock sobre el Salario Mínimo. Con esto se intuye que las negociaciones finalizadas sin ningún consenso en el CONADES son una parte determinante en la volatilidad del Desempleo. Así mismo la descomposición de varianza demostró que las variaciones del desempleo eran explicados en un 25% por un shock sobre el Salario Mínimo. Con esto se intuye que las negociaciones finalizadas sin ningún consenso en el CONADES son una parte determinante en la volatilidad del desempleo. Con el fin de analizar el impacto sobre el desempleo en el Ecuador por la falta de conceso entre los empleadores y trabajadores, es llevada a cabo esta investigación. Se trata de especificar:

- Mayor volatilidad en la Tasa de desempleo;
- A qué grupos de personas afectaría con mayor magnitud (jóvenes y adultos, discapacitados, género, etc.);

- La generación de más subempleo;

Qué tipo de negociación salarial le convendría más al Ecuador y su comparación con los países Suramericanos debido a que este salario o sueldo básico no es determinado por las interacciones en el mercado, sino por un ente destinado para este fin, se trata de obtener de qué forma afectaría al mercado laboral en su conjunto. En la teoría económica, las empresas seguirán contratando trabajadores hasta el punto en que el salario real sea igual a la productividad marginal de cada trabajador; entonces con incrementos salariales mediante decretos, tal vez esta acción podría arrojar un sueldo fuera del óptimo, con lo cual las empresas dejarían de emplear más personas. La única manera para que las personas obtengan rentas para por lo menos compensar sus necesidades básicas es mediante un empleo, el cual hace que las personas se sientan que aportan con la sociedad porque disminuyen su tiempo de ocio e incrementa el de horas productivas. Una inclusión inadecuada en el mercado laboral o una paga menor al salario mínimo del sector son determinantes significativos de la pobreza y de la separación en ingresos entre los países tercer mundo y los de primer mundo (mayor concentración de ingresos). De acuerdo con el enfoque de Amartya Sen, para la gran mayoría de la población tener un empleo digno es la principal fuente de comando y control sobre los bienes necesarios para alcanzar un adecuado funcionamiento y el desarrollo de las capacidades.

## **Análisis**

Si bien el Ecuador posee un estilo de negociación salarial centralizada, en cuanto a la relación desempleo e institución que determina el incremento salarial, este se debería mantener ya que el mismo permite reaccionar de una manera mejor a periodos de crisis (Michael Bruno y Jeffrey Sachs, Lars Calmfors y John Driffill). Una parte importante del mercado laboral ecuatoriano

que debería ser tomado en cuenta en las negociaciones salariales son los desempleados y los subempleados, es por eso que se debería considerar las opiniones o propuestas del algún representante de este grupo de individuos. Esto tal vez podría llevar al salario de equilibrio. En cuanto a los incrementos del salario mínimo, este desembolso de dinero por parte de las empresas, se puede aliviar buscando alternativas de pago no monetario, como por ejemplo entregar acciones, compra de alimentos mensualmente, etc.; ósea buscar opciones que por un lado facilite el pago de este incremento salarial pero así mismo proporcione mayor bienestar a los trabajadores. Cabe resaltar que esta forma de pago tiene un impacto negativo sobre el incremento de los precios ya que no se incrementa el circulante en la economía.

## **EFFECTO EN EL TRATAMIENTO CONTABLE CON RESPECTO A BENEFICIOS PARA EMPLEADOS (NIC 19 Y NIC 26) DENTRO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, AUTORA KAREN GIOVANNA TACLE AVEGNO, AÑO 2011**

La presente tesis se enfoca principalmente en el estudio de la aplicación de las normas Internacionales de Contabilidad, relacionadas con los beneficios a empleados y Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro (NIC 19 y 26), en donde se establece la aplicación de los Estándares Internacionales de Contabilidad, teniendo en cuenta la expansión mundial de la aplicación de las mismas, es así como Ecuador debe estar preparado para la aplicación integral de las Normas Internacionales de Contabilidad y determinar los posibles efectos que se presentaran al aplicarlas en las empresas, en este caso tendremos como ejemplo una Empresa que brinda servicios educativos.

Los beneficios de los empleados sean a corto o largo plazo constituyen el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio



de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. Los sueltos y los beneficios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores; para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

Los sueldos y los beneficios de los empleados sean por ley o institucionales deben ser registros en un documento único llamado nómina, el cual se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen la remuneración de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina o rol de pago que muestre el valor bruto devengado, las deducciones (La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador) y el pago neto, debidamente explicado.

Para la contabilización de los mismos se tienen que tener en cuenta varios conceptos los cuales a lo largo del tema se realiza un repaso a lo más relevante de la normativa internacional aplicable a los beneficios para empleados (NIC 19 y 26), su tratamiento contable, así como del tratamiento contable de los llamados eventos especiales y Planes de Beneficio por Retiro. Estas normativas son similares entre ellas en muchos aspectos de valoración y contabilización de las obligaciones aunque no idénticas

### **Análisis**

A lo largo de este trabajo de investigación en el cual hemos revisado la estructuración y cambios de NIC's de Beneficios a Empleados en Instituciones Educativas, hemos notado que para esta implementación se necesita que haya una mejora continua, es por esto que se recomienda provisionar mensualmente todos los beneficios que correspondan a los trabajadores ya sean estos de ley o Institucionales, puesto que la obligación nace en el momento en que se hace una nueva contratación.

Esta norma de Beneficios para empleados es sencilla puesto que no ha cambiado la contabilización de los mismos sino en ciertos casos la estructura tributaria, pero en relación a los beneficios del ley es el mismo tratamiento contable y tributario, es por este motivo que lo que se podría recomendar es que para la ejecución de todas las NIC se estudie minuciosamente cada Norma para saber de qué manera afecta esto a la compañía

### **Antecedentes Teóricos**

**Flujo de Caja.-** Es un término económico financiero que indica el registro documentado de las entradas y salidas de dinero que una empresa tiene en determinado lapso temporal, y sirve para determinar su solvencia y liquidez, si el saldo que resulta de restar los egresos a los ingresos, resulta favorable. Es importante para que el empresario pueda hacer previsiones sobre la conveniencia de realizar compras al contado con el excedente o recurrir a solicitar préstamos, decidir nuevas inversiones si existe sobrante, o refinanciar sus deudas, si el saldo no le es positivo.

**Nomina.-** La palabra nómina reconoce su origen etimológico en el latín “nomen” con el significado de “nombre”. En la Antigua Roma, las nóminas eran las listas de las personas que eran acreedoras de un salario. De allí que en la actualidad también se aplica el término nómina en las empresas, para designar los listados de empleados y sus correspondientes sueldos, incluidos además, las bonificaciones y las deducciones.

**Salario.-** 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. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables

**Décimo tercer Sueldo.-** El décimo tercer sueldo o bono navideño, es el beneficio que recibe todo trabajador en relación de dependencia, corresponde a la doceava parte de las remuneraciones que hubiese percibido entre los periodos de Diciembre a Noviembre del siguiente año.

Este derecho se basa en el artículo 111 del Código de Trabajo y su cálculo con base en el artículo 95.

**Décimo cuarto Sueldo.-** El Décimo cuarto sueldo (décima cuarta remuneración) o bono escolar es un beneficio y lo deben percibir todos los trabajadores bajo relación de dependencia, indistintamente de su cargo o remuneración. Solo se encuentran excluidos los operarios y aprendices de artesanos de acuerdo con el Art.115 del Código del Trabajo. Y consiste en un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago (1SBU en el 2016).

**Vacaciones.-** 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.-** Es un documento creado por el H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del

Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

**Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.-** El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad, cuya organización y funcionamiento se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. Se encarga de aplicar el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del sistema nacional de Seguridad Social

**Recursos Monetarios.-** Son los activos que tienen algún grado de liquidez. El dinero en efectivo, los créditos, los depósitos en entidades financieras, las divisas y las tenencias de acciones y bonos forman parte de los recursos financieros.

Las empresas generan estos recursos a partir de diversas actividades. La venta de productos y servicios, la emisión de acciones, las rondas de capitalización, los préstamos solicitados y los subsidios son algunas de las fuentes de recursos financieros.

**Sistema Contable.-** Es el programa informático que permite registrar la información. El software contable cuenta con diferentes módulos para que una empresa pueda llevar sus libros y balances de manera digital y con herramientas que facilitan los cálculos.

Incluso es posible realizar un sistema contable básico en una planilla de cálculo. Así es posible registrar los ingresos y egresos económicos de una familia, destinando una hoja para el mes en curso. Los movimientos del periodo, a su vez, pueden reflejarse de manera automática en otra hoja donde se incrementan o se reducen los ahorros de la familia. Como se puede advertir, la planilla de cálculo funciona como un sistema contable.

**Incremento.-** Es tanto la acción como el resultado de incrementar o aumentar una cosa material o inmaterial o un estado o situación, en relación a lo que

antes era o sucedía.

Pueden incrementarse por ejemplo los precios de los bienes y servicios en épocas de crecimiento económico; puede incrementarse la demanda y por ende el consumo; también puede incrementarse la oferta, los salarios, el parque automotor, la fe, los usuarios de Internet, etcétera.

No siempre los incrementos son positivos, ya que suelen advertirse incrementos de las deudas, del desempleo, un incremento exagerado de los precios en épocas de inflación; de los índices de robos y de la violencia en general, de la tasa de analfabetismo, de la mortalidad en niños, etcétera.

**Justicia Laboral.-** La justicia laboral tiene como objetivo principal establecer y organizar todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se puedan dar en tal ámbito a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse de manera segura y apropiada para las dos partes que participan en ella: el trabajador y el empleador. Sin embargo, uno de los principales elementos que busca establecer el derecho laboral es la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador. La justicia laboral se interesa por asegurar al trabajador (aunque no solamente a él) que se cumplan y respeten sus derechos tales como vacaciones pagas, licencias, cantidad de horas a trabajar, el establecimiento de un salario mínimo que puede ir ajustándose en caso de ser necesario, asignaciones familiares, previsión social, condiciones de higiene y de seguridad laboral, etc.

## **FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

**Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que reforma el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y la Ley de Servicio Público,**

Artículo 21.- el cual sustituyo al artículo 111 del Código de Trabajo, por el siguiente:

**Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.-** Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuadro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculara de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

**Artículo 22.-** El cual sustituyo el artículo 113, por el siguiente:

**Derecho a la decimocuarta remuneración.-** Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse acumulada, 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 ser observara, el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

## **Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno LORTI**

### **Capítulo IV, Art. 10, numeral 9.- Deducciones**

Los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y otras erogaciones impuestas por el Código de Trabajo, en otras leyes de carácter social, o por contratos colectivos o individuales, así como en actas transaccionales y sentencias, incluidos los aportes al seguro social obligatorio; también serán deducibles las contribuciones a favor de los trabajadores para finalidades de asistencia médica, sanitaria, escolar, cultural, capacitación, entrenamiento profesional y de mano de obra. Las

remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio cuando corresponda, a la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta, y de conformidad con la ley.

Si la indemnización es consecuencia de falta de pago de remuneraciones o beneficios sociales solo podrá deducirse en caso que sobre tales remuneraciones o beneficios se haya pagado el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por incremento neto de empleos, debido a la contratación de trabajadores directos, se deducirán con el 100% adicional, por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio. Cuando se trate de nuevas inversiones en zonas económicamente deprimidas y de frontera y se contrate a trabajadores residentes en dichas zonas, la deducción será la misma y por un período de cinco años. En este último caso, los aspectos específicos para su aplicación constarán en el Reglamento a esta ley.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a adultos mayores y emigrantes retornados mayores de 40 años se deducirán con el 150% adicional por un período de dos años contado a partir de la fecha de celebración del contrato.

## **VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Variable Independiente:**

#### **Afectación del Flujo de Caja.-**

Es un elemento importante que se debe tomar en cuenta al momento de evaluar el flujo de caja presupuestado anual y/o mensual, es la incidencia que los impuestos pueden tener en este y en los resultados del valor presente neto.

### **Variable dependiente.-**

#### **Implementar los ajustes necesarios en el sistema Contable para el registro del pago mensualizado de los décimos.**

El sistema contable es la herramienta informática que nos facilita el cálculo y registros de los pagos de nómina y debe tener todas las actualizaciones que decreten los entes de Control para la emisión y registro de los pagos.



## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada para el análisis del Capítulo III es la “Investigación Explicativa” la cual permite explicar, razones y causales, de por qué ocurre una incidencia y en qué condiciones se da esta.

Los estudios explicativos tratan de dar a conocer la afectación en el Flujo de Caja por el pago mensualizado de los décimos.

El flujo de caja es la herramienta más utilizada y de mayor importancia en la evaluación de proyectos de inversión. A partir de este cuadro de resultados, se inicia la evaluación económica – financiera de un proyecto y constituye la base para calcular indicadores financieros que complementarán el análisis.

Representa el movimiento en efectivo de las actividades operacionales y no operacionales del proyecto, no se incluye los costos y gastos contables como depreciaciones y amortizaciones; comprende los siguientes elementos:

La inversión inicial o los egresos necesarios para iniciar las actividades

Los ingresos y egresos generados durante el funcionamiento del proyecto, tanto operacionales, cuanto no operacionales y el valor de salvamento de las inversiones, que representa el monto de recuperación o venta de las inversiones realizadas.

### **PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

#### **Empresa**

COFIMAR S.A, actividad económica Pesca y Acuicultura y Comercialización

## **Fecha de constitución**

14 de Abril 1995

## **Objeto social**

Mostrar una nueva alternativa con gran aceptación en el mercado de los camarones con gran variedad de productos que cautive a quienes los deguste y proveer al mercado internacional en las diversas necesidades de productos asequibles a los diferentes consumidores

La Filosofía Comercial de la empresa comparte la actual filosofía comercial mundial basada en la consideración de las cuestiones medioambientales en la producción de camarón y su comercialización.

La evaluación técnica de productos está basada en nuestras normas de filosofía comercial y en la promoción de fuentes sostenibles y dentro de los límites de convenios internacionales. Siempre estamos en busca de cumplir con los estándares que promuevan el bienestar de nuestra industria con el fin de que futuras generaciones puedan continuar con una cadena de comida sostenible.

Los objetivos de calidad están establecidos, revisados a intervalos, con una total comunicación y entendimiento a través de la compañía. Cada miembro de nuestro equipo es animado a desarrollar su rol en la compañía para cumplir con los objetivos de calidad. Cumplimos con los mejores estándares de calidad, al contar con los siguientes sistemas:

- HACCP con estándares Alimentarios Codex
- Inspecciones antes de embarque
- Certificados de informe de análisis
- Control de producción
- Evaluación sensorial
- Especificaciones del producto fotográficas

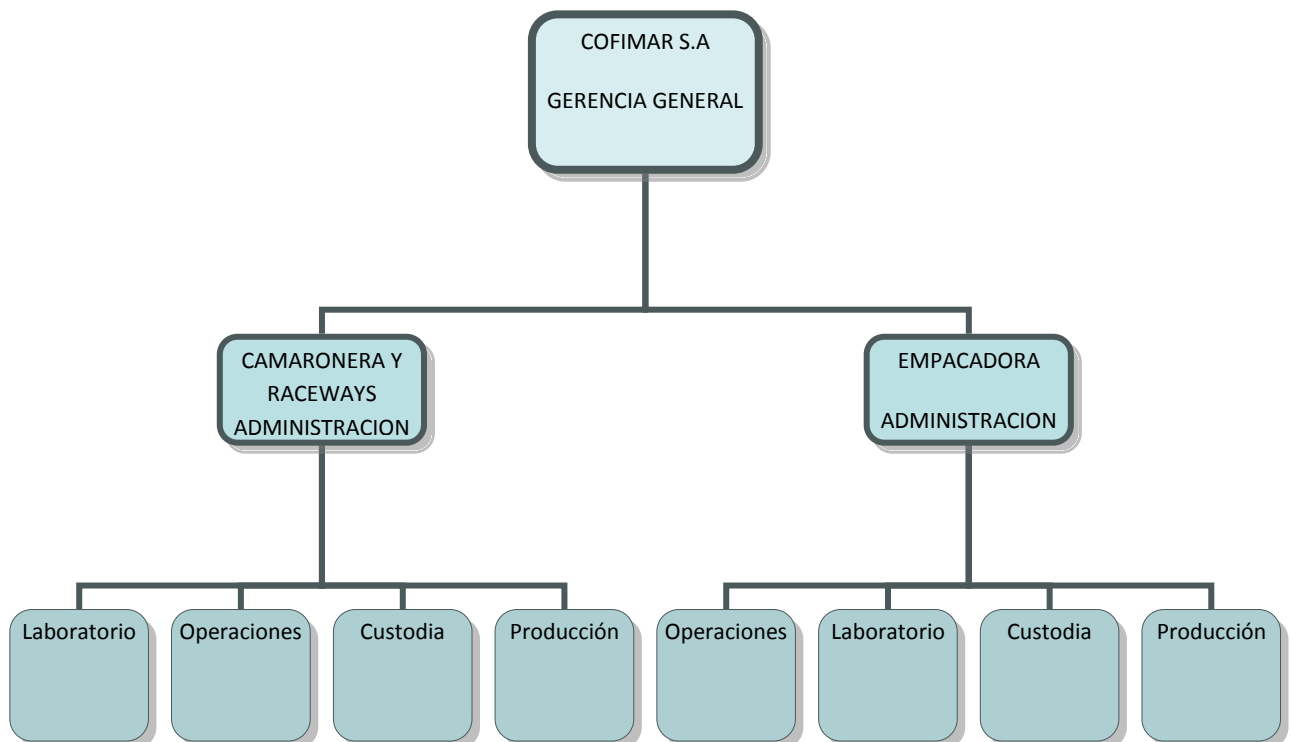
## Misión

COFIMAR, tiene como misión satisfacer plenamente las necesidades de todos sus clientes. Esto se cumplirá mediante un nivel de servicio caracterizado por la excelencia, con un equipo humano comprometido a través de capacitaciones que mejoran su capacidad personal asíéndonos esto ágiles, profesionales y de muy buena calidad a partir de una íntima relación con el cliente.

## Visión

COFIMAR, es una empresa reconocida y posicionada a nivel nacional e internacional por su excelente calidad y mejor alternativa en camarones generando en nuestros clientes un grado máximo de satisfacción y atención.

## Organigrama



## **Estructura Organizativa**

Las actividades principales de la compañía son la producción y comercialización de camarón.

La sección camaronera cuenta con más de 1500 hectáreas de camaroneras que han sido certificadas por el Instituto Nacional de Pesca, así como los laboratorios de donde provienen las larvas que usamos para la siembra, que están manejados bajo estándares orgánicos, utilizando probióticos e insumos biodegradables, para garantizar la calidad, y confiabilidad de nuestros camarones desde su inicio hasta llegar al consumidor final. Con ese propósito, COFIMAR se encuentra comprometido en un programa de expansión internacional con producción propia.

El personal está distribuido en las siguientes secciones:

### **Camaronera y Raceways**



## Empacadora

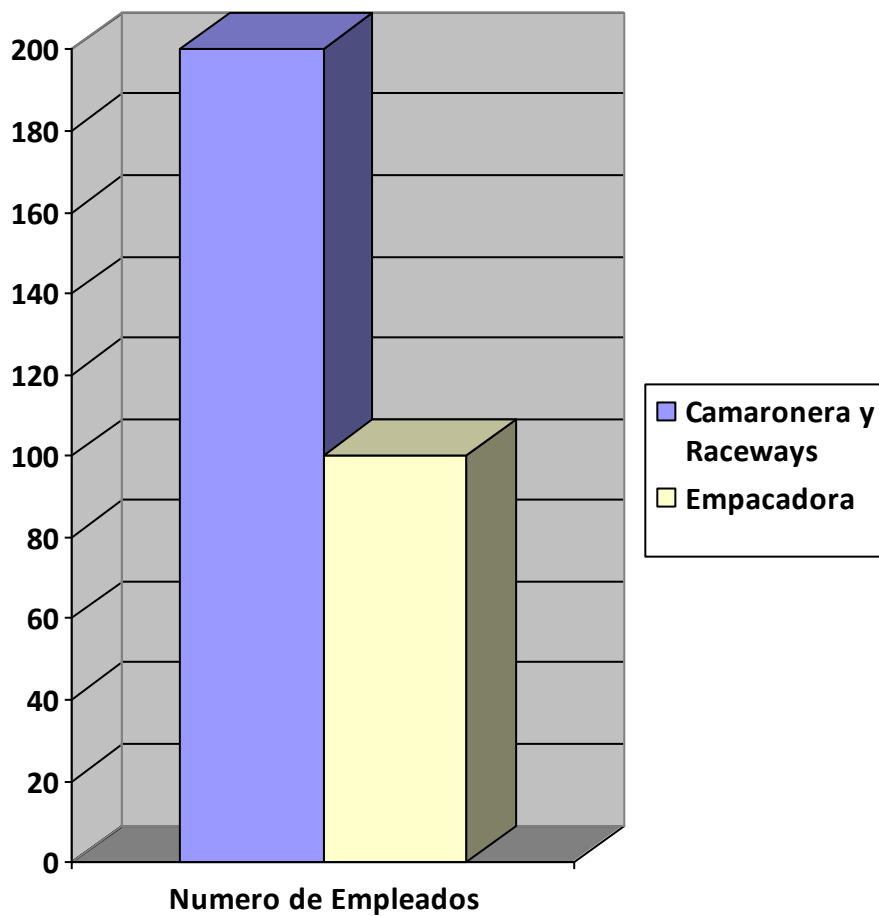


### Plantilla total de trabajadores

Cofimar S.A cuenta con una nómina de 300 empleados divididos en las siguientes secciones:

Camaronera y Raceways	200 empleados
Empacadora	100 empleados

**Grafico 1**



**Autor:** Tesista

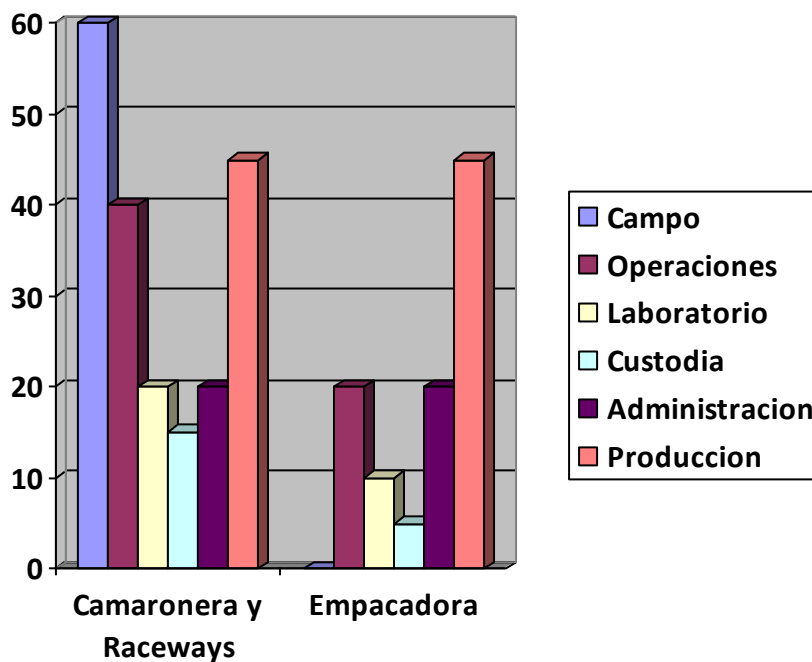
**Fuente:** Elaboración propia a partir del Rol de Empleados emitidos por la entidad.

### Cantidad de trabajadores por categoría ocupacional

La compañía tiene una estructura ocupacional según las secciones operacionales:

	Camaronera y Raceways	Empacadora
<b>Campo</b>	<b>60</b>	<b>0</b>
<b>Operaciones</b>	<b>40</b>	<b>20</b>
<b>Laboratorio</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
<b>Custodia</b>	<b>15</b>	<b>5</b>
<b>Administración</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>Producción</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

**Grafico 2**



**Autor:** Tesista

**Fuente:** Elaboración propia a partir del Rol de Empleados emitidos por la entidad.

## Clientes, proveedores y competidores más importantes.

Según datos de la CNA (Cámara Nacional de Acuacultura) la demanda del camarón en cuanto a las exportaciones aumentaron en un 30%. Lo cual ubica al camarón en uno de los productos con mayor crecimiento entre los productos no derivados del petróleo.

Existe un incremento de la demanda de camarón nacional por parte del mercado Mexicano y Asiático principales competidores del Ecuador, debido a que están atravesando una época de crisis por la presencia del “síndrome de mortalidad temprana”.

Para mantener y preservar la calidad del producto la empresa cuenta con proveedores de alta trayectoria como Nicovita, IIASA Caterpillar,

El mercado del Ecuador tiene una fuerte competitividad referente a la producción y exportación del camarón por lo cual Cofimar tiene como sus competidores directos las siguientes empresas: Aquatropical, Biogemar, Texcumar, Grupo Quirola.

## Principales productos o servicios

Cofimar S.A pone a su disposición los siguientes productos y marcas todas empacadas bajo las normas de calidad que caracterizan a la planta.





## **Descripción del proceso objeto de estudio o puesto de trabajo**

La empresa cuenta con cinco procesos productivos. A continuación se nombran y se explica brevemente en qué consiste cada uno:

**Proceso No 1** – El inicio del proceso se denomina **Preparación**: se realiza en los estanque de engorde, comenzando desde el periodo de secado que debe durar entre ciclos aproximadamente de 15 a 20 días, luego se realiza la roturación con una profundidad media de 15 centímetros y dos cruces una a lo largo del estanque y otra de forma opuesta, seguidamente se realiza el encalado que no es más que el sellado de las obras de fábrica denominadas cajas de pesca para impedir el escape del agua y se preparan los marcos de malla los que se realizan con una madera especializada para el uso de estos en el agua salada y mallas plásticas de diferentes dimensiones para cada estadio de vida de los animales para el llenado y filtrado del agua, este llenado se realiza con (10) diez días antes de que se vaya a realizar la siembra.

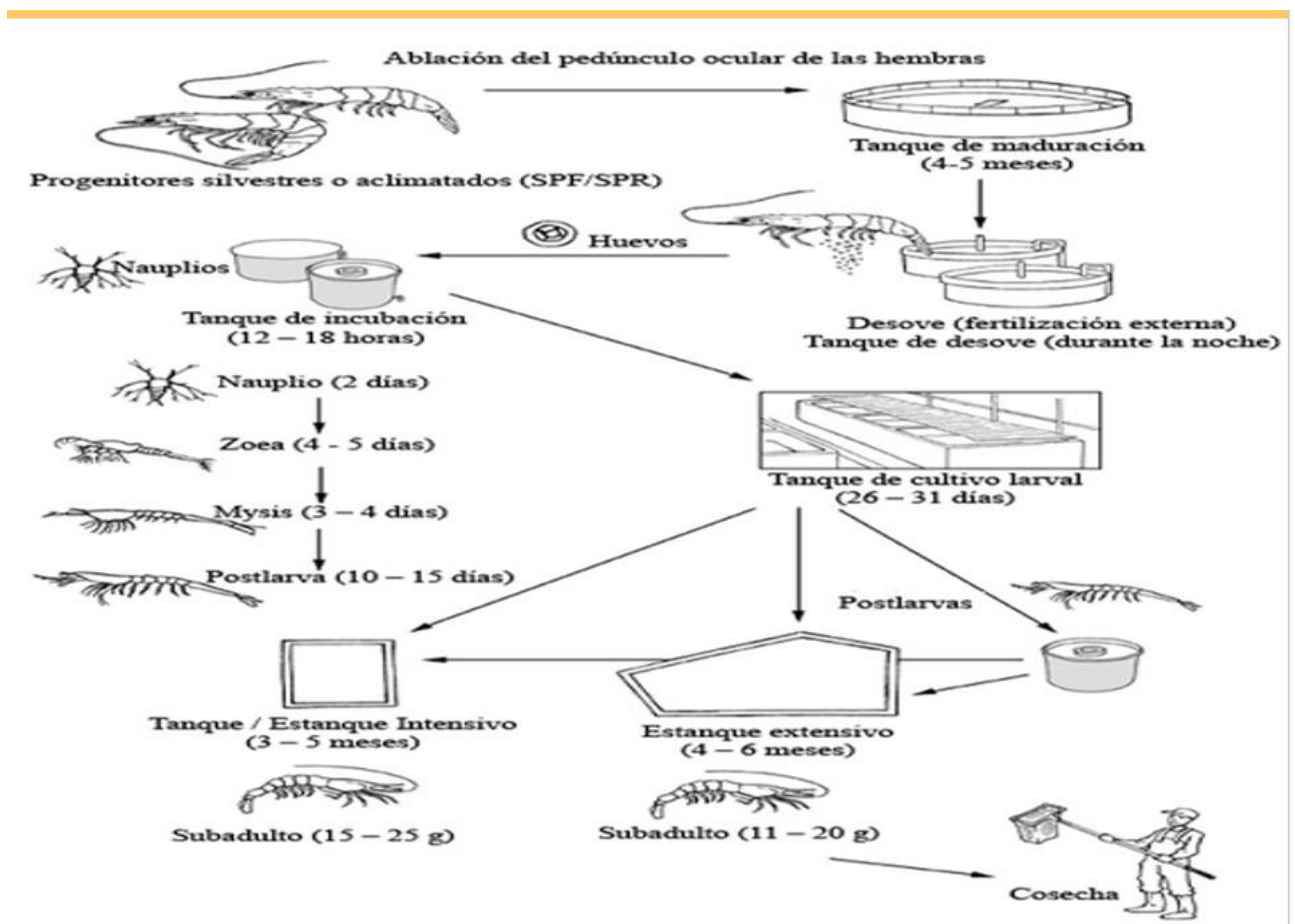
**Proceso No 2 –La Precria** de los animales se realiza casi de forma simultánea con la preparación ya que los animales llegan al centro para que vivan en este los primeros (10) diez días con el objetivo de realizar su aclimatación, o seas que se adapten a las condiciones en las que vivirán el resto del ciclo, para ese entonces se define que el estanque de engorde reúna las condiciones indispensables como el incremento de las algas marinas que sería el primer alimento natural durante los (21) días de sembrados y luego se decide su cosecha para ser sembrados en los estanques de engorde.

**Proceso No 3 – La siembra** es el paso donde se determina la eficiencia de la Precria y se caracteriza porque debe cosecharse en esta operación no menos del 80 % de los animales precriados como punto de garantía y de eficiencia, además de ser muy importante debido a que durante el ciclo los gastos de materiales directo se ejecutan de acuerdo a la biomasa estimada, lo que puede

traer consigo gastos sin respaldo productivo o uso indebido de alimentos y otros.

**Proceso No 4 – El cultivo** es el principal eslabón ya que es donde pasan el 90 % de la vida los animales, en este se le da un seguimiento a diario revisando cuatro variables fundamentales que son: la calidad del agua, los niveles óptimos de explotación de los estanques, la alimentación y el seguimiento patológico, estas variables determinan casi el 100 % del seguimiento técnico necesario en la camaronicultura.

**Proceso No 5 – La cosecha** es el eslabón final del proceso y se ejecuta aproximadamente a los 120 días de cultivo, cuando el camarón está en un tamaño y peso adecuado que debe ser entre 12 y 14 gramos promedio y con condiciones tales como: dureza en el caparazón, color claro sin manchas y no debe estar rasgado.



## **Análisis económicos financieros de periodos anteriores**

Antes de los análisis de los indicadores destacar que para el cálculo de estas razones se utilizaron los datos ofrecidos por los Estados Financieros pertenecientes a los años comprendidos desde el 2011 hasta el 2015, es decir, una muestra igual a 5 años.

Se ajustó cada elemento que conforman a cada ratio así como los resultados de cada razón mediante el modelo estadístico de Regresión Lineal Simple, se graficó para mejor comprensión a través de diagramas de dispersión y se trazó la línea de tendencia correspondiente a cada elemento analizado.

La liquidez de una empresa se juzga por su capacidad para satisfacer sus obligaciones a corto plazo a medida que estos se venzan, ésta se refiere no solamente a las finanzas totales de la entidad, sino a su habilidad para convertir en efectivo determinados Activos y Pasivos Circulantes.

### **Se calcula:**

$$\text{Razón Circulante} = \text{Activo Circulante} / \text{Pasivo Circulante}$$

La Tabla # 1 muestra el comportamiento de los Activos Circulantes, los Pasivos Circulantes y la Liquidez General para los años comprendidos entre 2011 y 2015.

**Tabla 1**

<b>Años</b>	<b>Activos Circulantes</b>	<b>Pasivos Circulantes</b>	<b>Liquidez General</b>
<b>2011</b>	\$ 2 442 384.00	\$2024441	\$1.206.448
<b>2012</b>	3 430 139.00	1030139	3.329.782
<b>2013</b>	1 406 715.00	1415173	0,994023
<b>2014</b>	2 337 976.00	2824108	0,827863
<b>2015</b>	2 621 573.00	3132610	0,836865

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los Estados Financieros emitidos por la entidad.

Como podemos observar en la tabla #1, la liquidez que presenta la empresa para este período de años, es positiva, aunque es necesario reflejar que para el año 2012 la Liquidez de la empresa tuvo un ascenso considerable, ya que en ese año alcanzó su valor más significativo con más de \$ 3.00, debido a que existieron grandes variaciones en cuanto a los Activos como a los Pasivos Circulantes. Luego de alcanzar en 2012 su valor más significativo, para el año 2013 disminuye la Liquidez con un valor correspondiente a su saldo de \$0,99 manteniéndose prácticamente constante para los demás años restantes, ya que existieron pocas variaciones que oscilaron generalmente entre 0.82 y 0.99 dólares.

### **Análisis del endeudamiento**

Las fuentes de financiación de la empresa se encuentran en el Pasivo y el Capital del Balance General y estos se pueden dividir en fondos ajenos y fondos propios, que deben guardar una relación de equilibrio y que según criterios autorales los fondos propios han de ascender al 40% o 50% del total del Pasivo, para que la empresa esté suficientemente capitalizada y su endeudamiento no sea extremo, pues si sobrepasa este rango quiere decir que la empresa se financia más con fondos propios y estará revelando un desaprovechamiento de las fuentes de financiación espontáneas además de una posición conservadora.

**Se calcula:**

Razón de Endeudamiento = (Pasivos Totales / Activos Totales) \* 100

La tabla # 2 muestra el Pasivo Total, Activo Total y el resultado del cálculo del Endeudamiento desde el año 2011 hasta el 2015 de la empresa.

**Tabla 2**

<b>Años</b>	<b>PT ( MP )</b>	<b>AT ( MP )</b>	<b>Endeudamiento %</b>
<b>2011</b>	\$ 5 048 706.00	\$ 10 157 906.00	0.497022
<b>2012</b>	5 477 608.00	10 664 571.00	0.513626
<b>2013</b>	1 415 733.00	8 569 417.00	0.165207
<b>2014</b>	2 945 000.00	8 759 010.00	0.336225
<b>2015</b>	3 195 412.00	8 828 339.00	0.361949

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los Estados Financieros emitidos por la entidad.

Como es imprescindible, para análisis, nos apoyamos en la tabla anterior, como en el Modelo de Regresión Lineal Simple calculado. Cuando analizamos el Endeudamiento nos percatamos que la empresa, para el año 2011, presentaba el 49.7 % de financiamiento externo en relación con su financiamiento propio. Como se puede apreciar para el año 2012 la empresa presentó su nivel más alto de Endeudamiento, valor que se puede apreciar que sobrepasa el 50 %, con un valor de 51.4 % de las deudas ajenas con relación a las propias. Luego para el año 2013 presentó un descenso considerable con relación al año anterior de un 16.5 %, y para el año 2014 la empresa vuelve a tomar un ligero ascenso de 33.6 % de sus deudas ajenas y finaliza el año 2015 con un valor de porcentaje en su saldo de 36.2 % con un diferencia entre años del 2.6 %.

Al analizar la línea de tendencia en el **gráfico # 2**, se puede apreciar que la misma es a la baja.

### **Análisis de la Rentabilidad Económica**

La Rentabilidad Económica permite conocer el rendimiento alcanzado a la inversión promedio, por lo tanto, ayuda a medir el grado de eficiencia con que se han gestionado los Activos. Sus resultados materializan la eficiencia en la gestión de la empresa, es decir, la forma en que los directivos han utilizado los recursos de la empresa. Por tales razones la dirección de la entidad debe velar por el comportamiento de este índice, pues mientras mayores sea su resultado, mayor será la prosperidad para la empresa. Mide el rendimiento obtenido con respecto al total de la inversión y el beneficio por cada peso de Activo. Refleja la eficiencia y efectividad en el uso y provecho de la inversión total. Se considera que una rentabilidad mayor del 10 % es aceptable.

#### **Se calcula:**

*Rentabilidad económica = Rentabilidad de las ventas x Rotación de los activos totales*

Si planteamos la ecuación a partir de las relaciones que la conforman, tenemos:

$$\frac{\text{Utilidades antes de intereses e impuestos}}{\text{Activos totales promedios}} = \frac{\text{UAI}}{\text{Ventas netas}} \times \frac{\text{Ventas netas}}{\text{Activos totales promedios}}$$

Pero a los efectos de esta investigación se puede resumir para el análisis a realizar, de la forma que aparece a continuación:  
Rentabilidad Económica = Utilidad Neta / Activos Totales

**Tabla 3**

<b>Años</b>	<b>U.A.I.I ( MP )</b>	<b>AT ( MP )</b>	<b>Rentabilidad Económica ( \$ )</b>
<b>2011</b>	\$ 104 700.00	\$ 10 157 906.00	\$ 0.010307
<b>2012</b>	32 402.00	10 664 571 .00	0.003038
<b>2013</b>	108 260.00	8 569 417.00	0.012162
<b>2014</b>	-1 122 573.00	8 759 010.00	-0.128162
<b>2015</b>	31 539.00	8 828 339 .00	0.003572

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los Estados Financieros emitidos por la entidad.

Como se aprecia en los años analizados, el resultado de la Rentabilidad sobre los Activos Totales invertidos en la empresa es deficiente ya que prácticamente no genera utilidades, lo que expresa que no se obtienen rendimientos de la inversión que realiza. La rentabilidad sobre las ventas es desfavorable ya que se generan utilidades pero de forma limitada, llegando incluso a obtener pérdidas. En relación a la Rentabilidad sobre los Activos Totales se apreció que en el año 2012, la empresa presentó una disminución en la Rentabilidad con respecto al año 2011, con un valor en su saldo de \$ 0.003038, valor que sólo representa el 3 % de Rentabilidad para la empresa en este año, aunque para el año siguiente (2013), asciende la Rentabilidad del período con un valor de \$ 0.012162, valor que sólo representa el 12 % de lo que pudo ser rentable la empresa para ese año. Todo ello a pesar de que el valor de las Ventas no presenta una variación considerable y sí los Activos que en el 2012 decrecieron

representados en mayor medida por las Cuentas por Cobrar a Corto Plazo, la Producción en Proceso y los Adeudos del Presupuesto. Para el año 2014 la empresa no pudo ser rentable, ya que para este año no se generaron utilidades, sino que tuvo como consecuencia una pérdida en este período de \$ 1 122 573.00. Luego para el año 2015, la empresa se logra recuperar de forma parcial de la pérdida obtenida en el año anterior (2014), logrando que se genere una utilidad de sólo el 3 % con un valor de \$ 31 539.00, logrando que se efectuara un alza en el período y que la tendencia en la tabla # 3 fuera a la baja.

En conclusión podremos definir que El análisis de la tendencia demostró el comportamiento a la baja de la Liquidez General de la empresa, debido a la tendencia al alza de los Pasivos Circulantes, pues hubo un aumento en las Cuentas por Pagar en el Corto Plazo, lo que conduce a un potencial riesgo para la entidad de no poder cubrir esas deudas del corto plazo de continuar comportándose como hasta el momento.

El análisis del Endeudamiento y el gráfico presentado confirma la tendencia a la baja de este indicador, aunque es necesario destacar que en los últimos dos años los Pasivos Totales tienen un incremento progresivo, sin dejar de tener en cuenta que la entidad tiene concentrada sus obligaciones en los últimos tres años en el corto plazo, representando más del 95 % del Pasivo Total. Además la entidad tiene un financiamiento propio superior al ajeno.

El análisis de la Rentabilidad Económica demostró la tendencia a la baja de la misma, presentando una ruptura que se manifiesta en pérdidas en un período donde no se genera Rentabilidad Económica, manifestando un bajo por ciento para los primeros tres años y el último, sin llegar a alcanzar el 10 % que es lo planteado por la literatura técnica.



## **Análisis de Otros Indicadores**

### **Productividad**

La productividad se define como la relación entre la producción y los insumos utilizados.

**Productividad = Producción / Insumos**

### **Cálculo de la productividad de materia prima**

Se toma como base la cantidad recibida de 15,000 lb.

#### **En recepción**

Cantidad recibida: 15,000 lb de camarón con cabeza; en retiro de basura y lavado pierde 70 lb. (0,0046%); en descabezado pierde (32%) 4,800lb., quedando:  $15,000 - 70 - 4,800 = 10,130$  lb. para procesar

Se designan 7,000 lb. Para valor agregado (pelado y desvenado)

En este proceso intervienen 80 personas (decoradoras)

#### **Insumos:**

- 10,130 lb. Para procesar
- 80 decoradoras

### **Productividad de materia prima**

$7,000 \text{ lb.} \div 10,130 \text{ lb.} = 70\%$

### **Productividad de mano de obra**

En esta jornada de trabajo entran a los congeladores de placas 7,000 libras decoradas.

$7,000 \text{ lb.} \div 80 \text{ decoradores} = 87.5 \text{ lb. /decorador}$

$87.5 \text{ lb.} \div 12 \text{ hr.} = 7.29 \text{ lb. Decoradas en 1 hora}$

### **Cálculo del rendimiento**

El rendimiento actual de cada decorador es 7.29 libras c/hora.

### **Análisis.-**

Existen desfases en pelado con relación al proceso de clasificado ocasionado por falta de experiencia del personal para realizar su labor ágilmente.

La distancia desde área de túneles hasta decorado y precámara de encartonado, es uno de los factores que retrasa la producción y aumenta los costos al tener que emplear mayor horas hombre.

Existe poca gestión en la adquisición de repuestos, para evitar paradas imprevistas en los equipos de congelación

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Este diseño de investigación es cualitativo / cuantitativo ya que según los autores Blasco y Pérez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

Por otra parte, Taylor y Bogdan (1987), citados por Blasco y Pérez (2007:25-27) al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable. Desde el punto de vista de estos autores, el modelo de investigación cualitativa se puede

distinguir por las siguientes características:

\* La investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos y comprensiones partiendo de pautas de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. Los investigadores siguen un diseño de investigación flexible, comenzando sus estudios con interrogantes vagamente formuladas.

\* En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. Se estudia a las personas en el contexto de su pasado y las situaciones actuales en que se encuentran.

\* Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos han creado sobre las personas que son objeto de su estudio. El investigador interactúa con los informantes de un modo natural y no intrusivo.

\* Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Desde un punto de vista fenomenológico y para la investigación cualitativa es esencial experimentar la realidad tal como otros la perciben. Siendo de esta manera que el investigador cualitativo se identifica con las personas que estudia para poder comprender cómo ven las cosas.

\* El investigador cualitativo aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. El investigador ve las cosas como si ellas estuvieran ocurriendo por primera vez. Nada da por sobrentendido, todo es un tema de investigación.

\* Para el investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas. No busca la verdad o la moralidad, sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas. A todas las ve como a iguales.

\* Los métodos cualitativos son humanistas. Al estudiar a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad

o en las organizaciones. Aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración y amor, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos.

\* El investigador cualitativo da énfasis a la validez en su investigación. Los métodos cualitativos nos permiten permanecer próximos al mundo empírico. Están destinados a asegurar un estrecho margen entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace. Observando a las personas en su vida cotidiana, escuchándolas hablar sobre lo que tienen en mente y viendo los documentos que producen, el investigador cualitativo obtiene un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias.

\* Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado trivial como para no ser estudiado.

\* La investigación cualitativa es un arte. Los investigadores cualitativos son flexibles en cuanto al método en que intentan conducir sus estudios, es un artífice. El científico social cualitativo es alentado a crear su propio método. Se siguen lineamientos orientadores, pero no reglas. Los métodos sirven al investigador; nunca es el investigador esclavo de un procedimiento o técnica.

## **TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Investigación explicativa**

Según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define: La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación

experimental), mediante la prueba de hipótesis sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.(pag.26)

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

En este capítulo analizaremos la preferencia y la acogida que tiene el cobro de los Decimos por parte de los empleados de la empresa Cofimar S.A.

<b>Campo</b>	<b>60</b>	<b>0</b>
<b>Operaciones</b>	<b>40</b>	<b>20</b>
<b>Laboratorio</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
<b>Custodia</b>	<b>15</b>	<b>5</b>
<b>Administración</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>Producción</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

## **TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información

Para realizar el presente proyecto, se ha utilizado la técnica de encuestas las mismas que se han aplicado de forma individual a las secciones de la empresa COFIMAR S.A

Esta Metodología se empleó con el propósito de conocer sus diferentes opiniones, y la incidencia del flujo de Caja con la nueva disposición con respecto a la nueva reforma del pago de los Decimos que se establece en Abril del 2015

El formato de la encuesta que se utilizó para el respectivo levantamiento de información, lo podremos encontrar en el anexo 1, al final del proyecto.

## PROCEDIMIENTO O PASOS A SEGUIR EN LA INVESTIGACIÓN

Para realizar con eficiencia ese proyecto se planteó un proceso de investigación por fases:

La fase inicial, consiste en los preparativos que se realizaron previos al estudio. El desarrollo, también llamado método, es la parte más importante ya que trata las actividades a realizar en el estudio de campo. La fase final son las tareas que se hicieron después de haber realizado el estudio de campo. Se describió los datos y razones que se han usado para sacar las conclusiones.

En el procedimiento se aborda todos los detalles que caracterizan a la investigación que servirán entre otras cosas, para conocer en detalle del trabajo, contextualizarlo y justificar cada uno de los pasos dados.

1.- Se realizó una búsqueda bibliográfica sobre información referida o relacionada con el problema de investigación, en la que se recurre a diferentes fuentes (primarias y secundarias) las cuáles ayudan al investigador a documentarse previamente.

2. Este recogida de información permitió la elaboración de un marco teórico.

3. Se plantearon los Objetivos y las hipótesis. Se parte de un objetivo general y se determinan, a partir de él, dos objetivos específicos.

4. Selección de los instrumentos a utilizar, escogiéndolos según las variables presentes en nuestra investigación.

5. Determinación de la población y la muestra la cual va dirigida nuestra investigación y la estrategia de muestreo a seguir.

6. Como fase final se recogen los datos, se experimenta en el lugar elegido y se analizan los datos para llegar a una conclusión que corrobora o no nuestra hipótesis inicial.

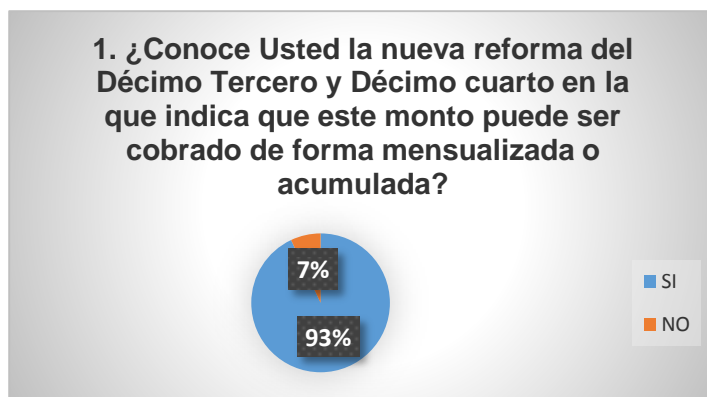
## CAPITULO IV

### ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

1. ¿Conoce Usted la nueva reforma del Décimo Tercero y Décimo cuarto en la que indica que este monto puede ser cobrado de forma mensualizada o acumulada?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	279	93%
NO	21	7%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>

**Autor:** Tesista



#### **Análisis**

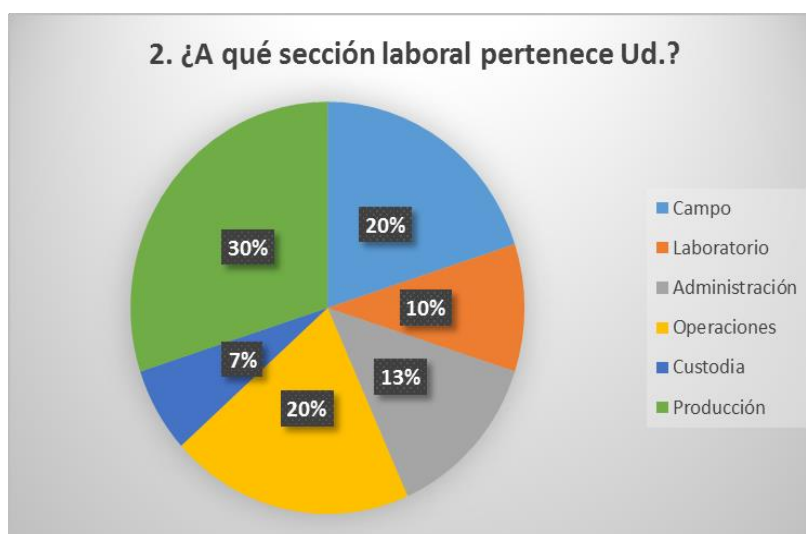
El 93% de los encuestados respondieron que tenían conocimiento de la nueva reforma referente al pago mensualizado de los décimos.

Esto denota la comunicación efectiva del Departamento de Talento Humano hacia los colaboradores ya que solo el 7% desconocía la reforma.

Cabe mencionar que por la actividad de la compañía la mayoría de los empleados tienen falta de cultura y no están al día con las noticias.

## 2. ¿A qué sección laboral pertenece Ud.?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Campo	60	20%
Laboratorio	30	10%
Administración	40	13%
Operaciones	60	20%
Custodia	20	7%
Producción	90	30%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>



### Análisis.

El 30% del personal es de la sección de producción, seguido de las secciones de Campo y Operaciones que son el 20% respectivamente de la Nómina. El 13% corresponde a la sección de Administración, el 10% del área de Laboratorio y un 7% de Custodia, lo que indica que la mayoría del personal es de mandos y culturas bajas por lo cual se debe mantener más eficacia en todas las reformas y actualizaciones del sector laboral.



**3. ¿La aplicación de la nueva reforma de los Decimos para usted ha sido?:**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
FAVORABLE	97	32%
DESFAVORABLE	104	35%
INDISTINTO	99	33%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>67%</b>

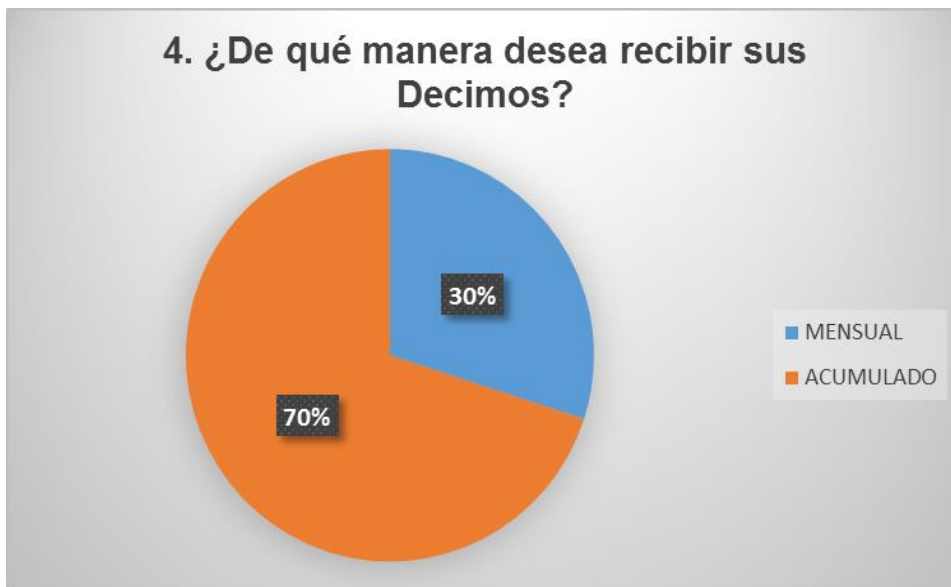


**Análisis**

El 35% del personal no tiene definido si la reforma de cobrar mensualmente los décimos es favorable o desfavorable, mientras que el 33% indicó que es desfavorable y el 32% está satisfecho con el cambio. Estos resultados evidencian que esta modalidad no es del todo bien acogida por los empleados.

#### 4. ¿De qué manera desea recibir sus Décimos?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
MENSUAL	90	30%
ACUMULADO	210	70%
TOTAL	300	100%

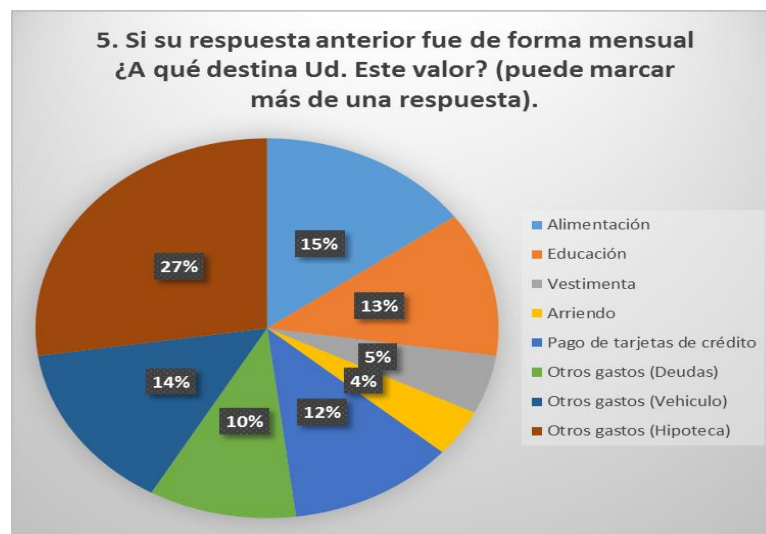


#### Análisis

El 70% de los empleados decidió no optar por la nueva reforma de cobrar mensualmente los décimos y el 30% de los colaboradores se acogió a la nueva modalidad.

**5. Si su respuesta anterior fuera de forma mensual ¿A qué destinaria Ud. Este valor? (puede marcar más de una respuesta).**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Alimentación	45	15%
Educación	37	12%
Vestimenta	15	5%
Arriendo	12	4%
Pago de tarjetas de crédito	35	12%
Otros gastos (Deudas)	31	10%
Otros gastos (Vehículo)	43	14%
Otros gastos (Hipoteca)	82	27%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>

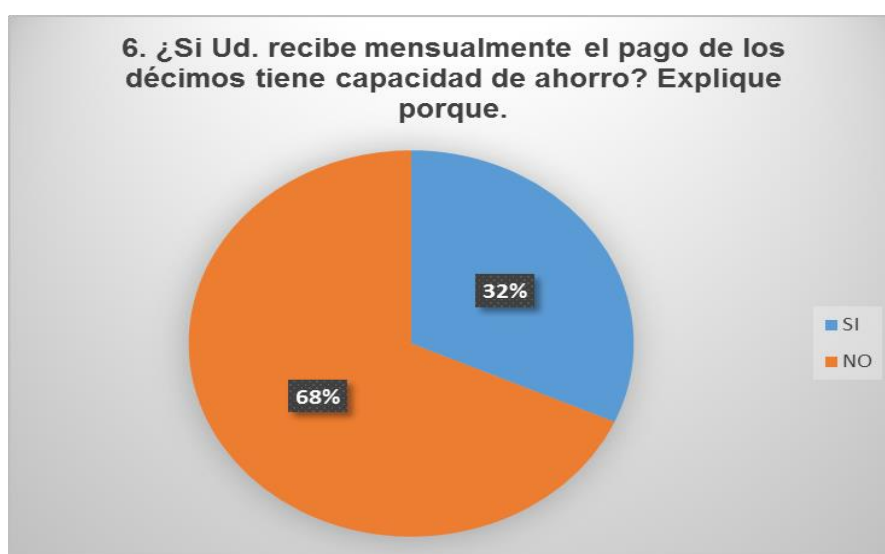


### Análisis

El 27% de los empleados destinaria el valor de los décimos para cubrir gastos de hipoteca, el 15% alimentación, 14% para pagos de créditos automotriz, 12% pagos de tarjeta de crédito, 13% subsidiar educación, 5% vestimenta y un 4% completar el gasto de arriendo.

6. ¿Si Ud. recibe mensualmente el pago de los décimos tiene capacidad de ahorro? Explique porque.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	95	32%
NO	205	68%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>



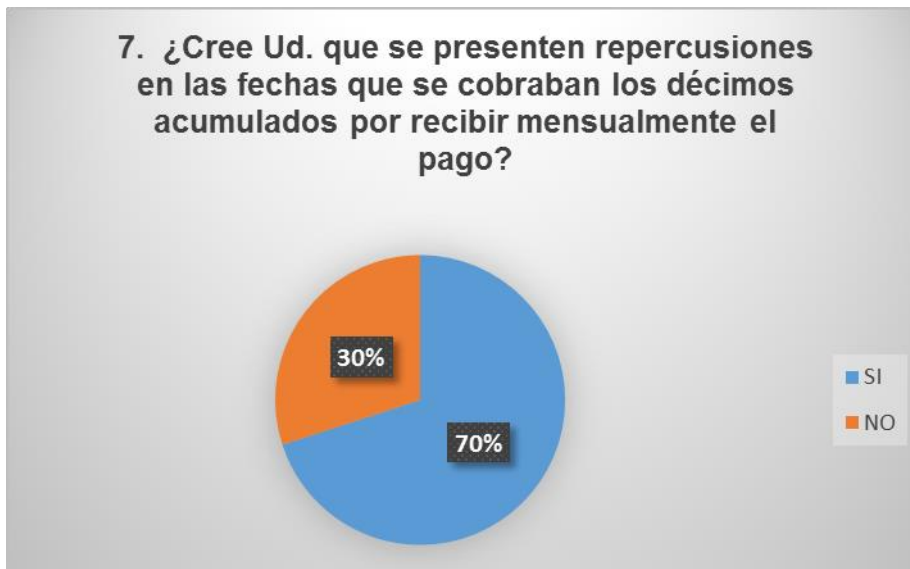
### Análisis

El 68% de los empleados indicaron que no tienen una capacidad de ahorro y un 32% si tiene esta cultura.

Esta pregunta es una de las más importantes ya que evidencia que esta nueva modalidad en el pago de los decimos no les será favorable a los empleados ya que no poseen la cultura de ahorro y no verán un fondo en el mes de Diciembre y Marzo respectivamente.

7. ¿Cree Ud. que se presenten repercusiones en las fechas que se cobraban los décimos acumulados por recibir mensualmente el pago? Explique porque.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	210	70%
NO	90	30%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>

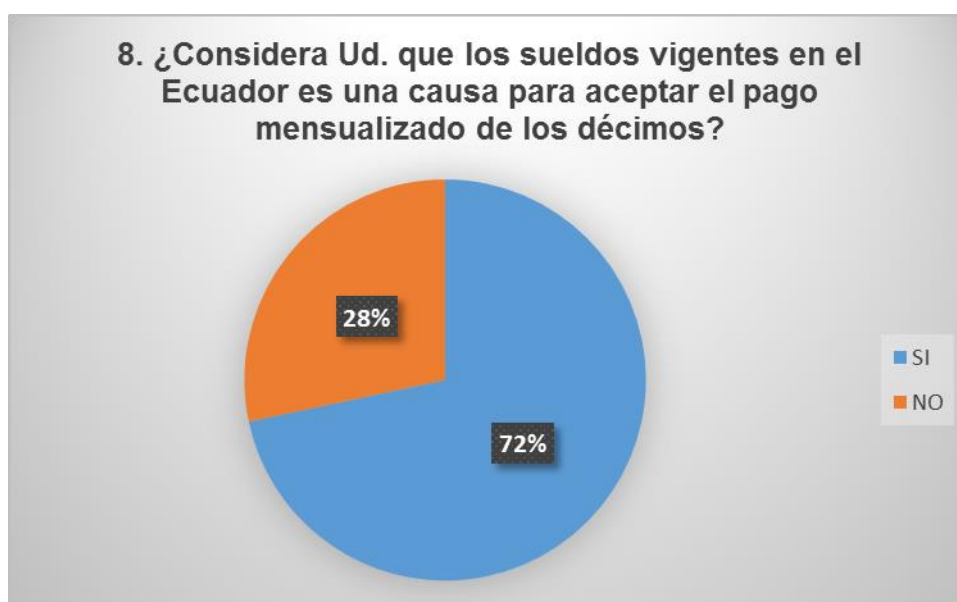


### Análisis

El 70% de los empleados indicaron que si existirán repercusiones en las fechas que se cobraban los décimos y un 30% opina que no existirá ningún cambio.

8. ¿Los sueldos vigentes en el Ecuador es una causa para aceptar el pago mensualizado de los décimos? Explique porque.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	215	72%
NO	85	28%
TOTAL	300	100%

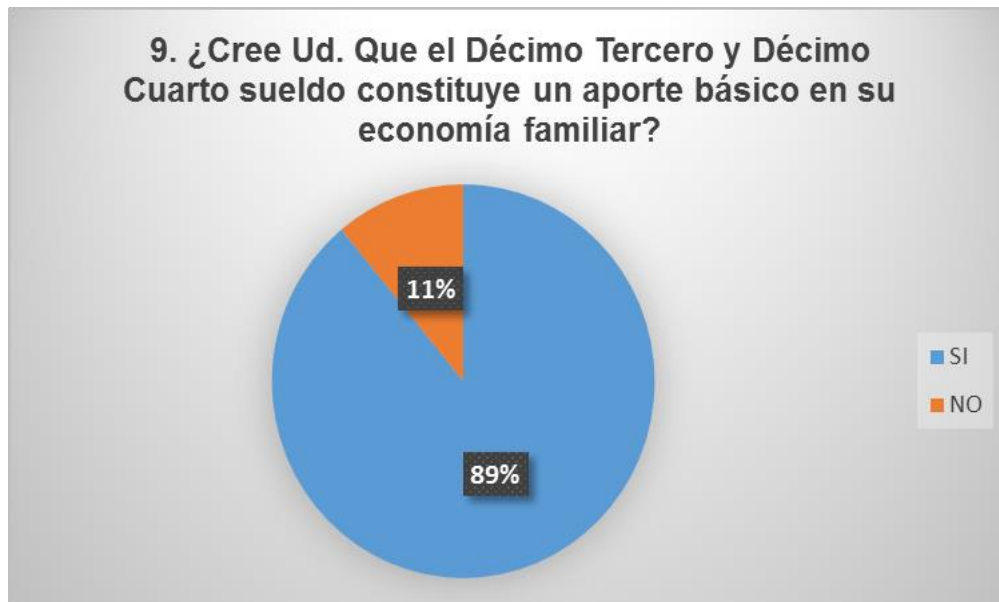


### Análisis

El 72% de los empleados consideran que los sueldos vigentes en el Ecuador son muy bajos y es la principal causa para aceptar la nueva reforma en el pago de los décimos y un 28% opina que no incide los sueldos vigentes.

9. ¿Cree Ud. Que el Décimo Tercero y Décimo Cuarto constituye un aporte básico en su economía familiar? Explique porque.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	267	89%
NO	33	11%
TOTAL	300	100%

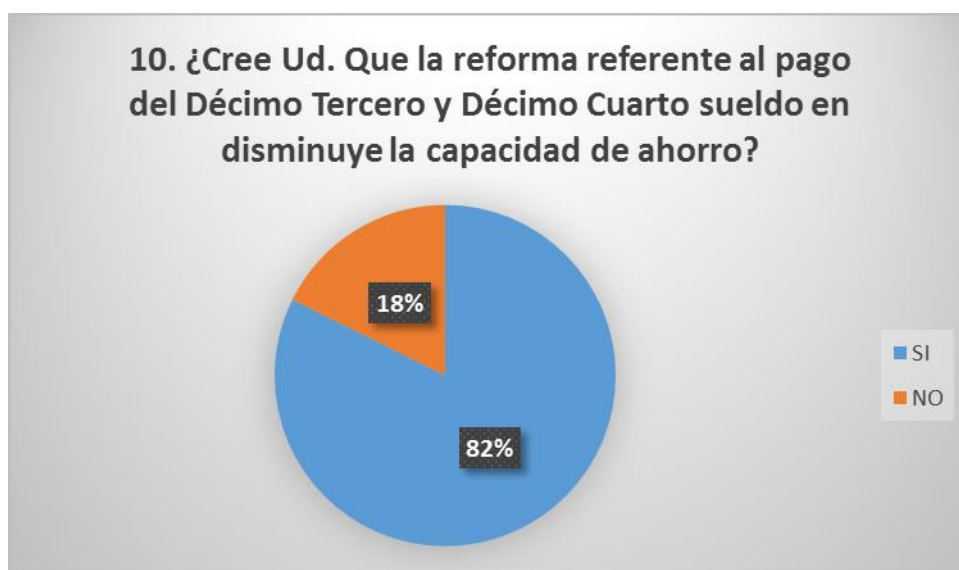


### Análisis

El 89% de los empleados opinan que el décimo tercero y décimo cuarto sueldo si constituyen un aporte básico en la economía familiar y un 11% opina que no forma parte para el complemento de la solvencia económica de la familia.

**10. ¿Cree Ud. Que la reforma referente al pago del Décimo Tercero y Décimo Cuarto sueldo disminuye la capacidad de ahorro?**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	247	82%
NO	53	18%
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>



**Análisis**

El 82% de los empleados opina que el décimo tercero y décimo cuarto sueldo al recibirlos mensualmente si disminuyen la capacidad de ahorro ya que se tiene más valor monetario disponible y un 18% indica que no incide ya que cuando se tiene una cultura se mantiene los mismos márgenes.



## PLAN DE MEJORA

Oportunidad de Mejora: Conseguir los recursos monetarios a un bajo costo					
Meta: Reducción de gastos y costos					
Responsable: Administración					
¿QUE?	¿QUIEN?	¿COMO?	¿PORQUE?	¿DONDE?	¿CUANDO?
Restructurar el Flujo de Caja	Administración	Reduciendo los costos	Obtener mayor liquidez que permita alcanzar los resultados esperados	Empresa Cofimar S.A	A corto plazo
		Detectar cual es el movimiento más alto del flujo de caja			

### **Reducir costos**

La propuesta de reducir costos es de vital importancia para alcanzar con éxito las metas propuestas en la compañía.

La mejor manera de reducir los costos en la empresa es mediante la detección, prevención y eliminación sistemática del uso excesivo de recursos. Para reducir los costos, deben ejecutarse en forma simultánea siete actividades, de las cuales el mejoramiento de la calidad ocupa el lugar más importante, y las otras seis actividades deben ser consideradas como parte de la calidad del proceso. Las actividades a las que hacemos mención son:

1. Mejoramiento de la calidad.
2. Mejoramiento de la productividad.
3. Reducción de inventarios.
4. Acortamiento de las líneas de producción.
5. Reducción del tiempo ocioso de las máquinas y equipos.
6. Reducción del espacio utilizado.
7. Reducción del tiempo total del ciclo.

### **Mejoramiento de la calidad**

El mejoramiento de la calidad es esencial para dar inicio a la reducción de costos. Mejorar la calidad de los procesos de trabajo genera como resultado una menor cantidad de errores, de productos defectuosos y de repetición del trabajo, acortando de tal forma el tiempo total del ciclo y reduciendo el consumo de recursos, disminuyéndose de tal manera los costos de las operaciones.

Para que Cofimar pretenda ser competitiva internacionalmente debe fijarse como objetivo lograr un nivel de calidad. De lo que se trata no es sólo de llegar al cliente final con productos exentos de defectos, sino además de generar esos productos "a la primera", lo cual implica procesos productivos con la capacidad de producir bienes y servicios de alta calidad sin necesidad de labores de reprocesamientos e inspecciones.

Los mayores niveles de calidad generan una mayor satisfacción en los clientes y consumidores, y consecuentemente disminuye sus niveles de rotación acompañado ello de un incremento en las ventas a los mismos clientes y a nuevos producto de una mejor publicidad entre ellos. Debe

tenerse siempre en cuenta que es mucho más costoso conseguir nuevos clientes que conservarlos, y en segundo lugar que la satisfacción del consumidor suele propalarla este entre tres personas, en tanto que un mal producto o servicio lo llevará a esparcirlo entre diez.

Una mayor calidad contribuye a aumentar el valor marca de los productos y consecuentemente la capacidad de generación de ingresos futuros, con lo cual se puede recompensar en mayor medida a los empleados, directivos, propietarios y proveedores.

### **Mejoramiento de la productividad**

Mejorar los índices de productividad implica generar un mayor volumen de producto con la misma cantidad de insumos, o un mismo volumen con una cantidad de insumos menor. Por insumos entendemos en este caso tanto los recursos humanos, como los equipos y maquinarias, las instalaciones, las materias primas y componentes, la energía y demás servicios públicos. Fijar objetivos de productividad, determinar estrategias y acciones concretas para su logro, y medir los logros obtenidos.

Mejora la productividad implica el mejor y más pleno aprovechamiento de cada uno de los recursos, se trate de materiales, maquinarias, instalaciones, mano de obra, y recursos monetarios.” 2

### **Reducción del inventario**

El inventario ocupa espacio, prolonga el tiempo de espera de la producción, genera necesidades de transporte y almacenamiento, y absorbe los activos financieros. Los materiales, trabajos en proceso y productos terminados que ocupan espacio en la fábrica o en los almacenes no generan ningún valor agregado, sino todo lo contrario se desmejora e incluso pueden volverse rápidamente obsoletos.

### **Acortamiento de las líneas de producción**

En Cofimar una línea de producción larga implica la necesidad de un mayor número de personas, mayor cantidad de trabajo en proceso, y un tiempo total del ciclo más prolongado. El mayor número de personas en la línea implica también mayor cantidad de errores, lo que genera menores niveles de calidad, siendo ésta última una cuestión primordial a la hora de reducir costos y satisfacer plenamente al consumidor.

### **Reducción del tiempo ocioso de las máquinas y equipos**

Maquinarias y equipos con averías dan lugar a tiempos ociosos, incapacidad de cumplir con los plazos de entregas previstos, generación de defectos en los productos, y altos gastos en conceptos de reparaciones, con todo lo que ello implica tanto en materia de satisfacción del cliente, como en los resultados financieros.

Otro factor crítico a la hora reducir los tiempos ociosos de las máquinas es la reducción sistemática de los tiempos de preparación.

Los tiempo ociosos de las máquinas llevan a la producción por lotes, y consecuentemente a mayores niveles de inventarios, con todo lo que ello implica en materia de costos en materia de manipulación, seguridad, seguros, financieros y de costo del espacio físico entre otros. Además la falta de fiabilidad y durabilidad de las máquinas lleva a la generación de stock de seguridad a los efectos de servirse de ellos en caso de anomalías, como la interrupción o mal funcionamiento de determinados equipos.

### **Reducción del espacio utilizado**

Se debe constatar si en Cofimar se suele utilizar cuatro veces el espacio que realmente necesitan. La eliminación de bandas transportadoras, el acortamiento de las líneas de producción, la incorporación de estaciones

de trabajo separadas dentro de la línea principal de producción, reduce el inventario y disminuye las necesidades de transporte.

Todo ello genera consecuentemente la menor necesidad de espacio, pudiendo utilizarse los espacios sobrantes en la implantación de nuevas líneas, alquilar de ser factible su uso a terceros, o bien eliminar la necesidad de arrendar dichos locales.

### **Reducción del tiempo total del ciclo o tiempo de espera**

El tiempo total del ciclo comienza cuando Cofimar paga las materias primas y los diversos suministros y termina sólo cuando la empresa recibe el pago de sus clientes por los productos vendidos. De tal modo el tiempo de espera representa la rotación del dinero. Un tiempo de espera más corto implica un mejor uso y rotación de los recursos, mayor flexibilidad en la satisfacción de las necesidades del cliente y un menor costo de operaciones. (Fresco, 2000)

## CONCLUSIONES

Luego del levantamiento de la información a través de encuestas y sus análisis, las mismas que fueron aplicadas al personal de la compañía Cofimar S.A dividido en las secciones de Campo, Laboratorio, Administración, Operaciones, Custodia y Producción, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada al inicio de la investigación, con el fin de conocer qué incidencia tiene el Flujo de Caja por los pagos mensualizado de los Decimos.

“El pago mensualizado de los Decimos afecta o no el Flujo de Caja de la Empresa Cofimar S.A”.

Como resultado del trabajo de estudio se puede evidenciar que la incidencia en el Flujo de Caja por el pago mensualizado del décimo cuarto y décimo tercer sueldo, tiene un bajo efecto ya que el 70% personal opta por acumular los décimos.

La carencia de cultura de ahorro y los bajos sueldos establecidos en el país son causales necesarias para que los trabajadores consideren que esta reforma legal es desfavorable porque disminuye la posibilidad de ahorro, ya que al obtener los beneficios mensualmente los llevaría involuntariamente al consumo o gasto.

Por tal motivo la decisión de la mayoría de los empleados de acumular sus decimos ya que recibirán en las fechas respectivas un valor monetario el mismo que en ocasiones lo recapitalizan fomentando su ahorro personal o familiar o a su vez les permite destinarlo a la compra de bienes inmuebles, compra de vehículos, entre otras.

Finalmente podemos decir que el Décimo Tercero y Décimo Cuarto se han convertido en un beneficio fundamental para el personal de Cofimar,

siendo este un aporte que ha permitido cubrir una serie de necesidades básicas, tales como la educación, alimentación, vestimenta etc, también se lo considera como un apoyo económico en el entorno familiar de cada colaborador, con el fin de lograr encaminar hacia un modelo de vida digna.

## RECOMENDACIONES

Luego de realizar el análisis en el proyecto de tesis, observamos que un porcentaje no muy significativo del personal de la Empresa Cofimar S.A, no conoce la nueva reforma del pago mensualizado de los Decimos por lo que se recomendaría, mejorar el sistema de comunicación interna y propagar la información mediante memorándum sobre la reforma actual, con el fin de permitir conocer a sus empleados los beneficios y permitir de esta manera, manejar eficientemente sus recursos.

El Departamento de Sistemas deberá realizar un cronograma de trabajo con las fases del proyecto para implementar en el Sistema Contable de Nomina la nueva reforma del pago opcional mensualizado de los décimos de tal manera se pueda registrar en la base de datos la aceptación de acumulación de estos beneficios lo que permitirá al momento de calcular el rol de pagos que automáticamente se incluyan los rubros del Décimo Tercero y Décimo Cuarto en los ingresos de cada empleado que no tenga registrada la solicitud de acumulación.

En consecuencia a la ley de tener la opción de cobrar mensualmente los decimos, la Administración de la empresa Cofimar deberá emitir un informe indicando las acciones y medidas necesarias que se realizaran para utilizar eficientemente las provisiones mensuales y re ajustar el presupuesto proyectado por la variación del Flujo de Caja para solventar estos pagos a partir del mes de Mayo del 2015.



## BIBLIOGRAFÍA

68-010, L. N. (29 de Octubre de 1968). *Registro Oficial N°41*.

EL UNIVERSO. (11 de 06 de 2013). *Mensualizacion de Decimos  
inyectaria liquidez a economia*.

Fresco, J. C. (2000). *Efectividad Gerencial*. Pretince Hall.

Lefcovich, M. (s.f.). *Estrategia Kaizen*. Pretince Hall.

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. (s.f.). *Ecuador Inmediato*.  
Obtenido de [www.ecuadorinmediato.com](http://www.ecuadorinmediato.com)

[www.bce.fin.ec](http://www.bce.fin.ec). (s.f.). Obtenido de  
<http://www.bce.fin.ec/docs.php?path=/documentos/Estadisticas/SectorMonFin/RILD/RILD.xls>

[www.elcomercio.com](http://www.elcomercio.com). (s.f.). Obtenido de  
[http://www.elcomercio.com/negocios/Decimos-sueldos-salarios-codigo-RelacionesLaborales-ahorro-Ecuador\\_0\\_932306833.html](http://www.elcomercio.com/negocios/Decimos-sueldos-salarios-codigo-RelacionesLaborales-ahorro-Ecuador_0_932306833.html)

# ANEXOS

## ANEXO 1

### MODELO DE ENCUESTA

#### COFIMAR S.A

El objetivo de esta encuesta tiene como finalidad determinar la incidencia en el Flujo de Caja de la Empresa por el pago mensualizado de los Decimos según la aceptación de los empleados referente a esta reforma.

**Lea las preguntas detalladas a continuación y marque continua "X" la respuesta.**

**1. ¿Conoce Usted la nueva reforma del Décimo Tercero y Décimo cuarto en la que indica que este monto puede ser cobrado de forma mensualizada o acumulada?**

SI..... NO.....

**2. ¿A qué sección laboral pertenece Ud.?**

Campo .....	Operaciones.....
Laboratorio .....	Custodia .....
Administración.....	Producción .....

**3. ¿La aplicación de la nueva reforma de los Decimos para usted ha sido?:**

Favorable..... Desfavorable..... Indistinto.....

**4. ¿De qué manera desea recibir sus Decimos?:**

Mensual: ..... Acumulado: .....

**5. Si su respuesta anterior fue de forma mensual ¿A qué destina Ud. Este valor? (puede marcar más de una respuesta).**

Alimentación.....

Educación.....

Vestimenta.....

Arriendo.....

Pago de tarjetas de crédito.....

Otros gastos (especifique).....

**6. ¿Si Ud. recibe mensualmente el pago de los décimos tiene capacidad de ahorro?**

SI.....

NO.....

**7. ¿Cree Ud. que se presenten repercusiones en las fechas que se cobraban los décimos acumulados por recibir mensualmente el pago?**

SI.....

NO.....

**8. ¿Los sueldos vigentes en el Ecuador es una causa para aceptar el pago mensualizado de los décimos?**

SI.....

NO.....

**9. ¿Cree Ud. Que el Décimo Tercero y Décimo Cuarto sueldo constituye un aporte básico en su economía familiar?**

SI.....

NO.....

**10. ¿Cree Ud. Que la reforma referente al pago del Décimo Tercero y Décimo Cuarto sueldo disminuye la capacidad de ahorro?**

SI.....

NO.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO 2**  
**FLUJO DE CAJA PROYECTADO**

Flujo de efectivo Proyectado		COFIMAR S.A												El Año Fiscal Inicia el:	
		ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	Total de Elementos EST	
	Antes del Inicio EST	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	Total de Elementos EST	
<b>Efectivo Disponible</b> (a principio del mes)	\$ 115.320,00	\$ 23.872,77	\$ 171.165,79	\$ 270.378,93	\$ 387.505,17	\$ 392.380,10	\$ 328.142,78	\$ 305.199,34	\$ 257.681,95	\$ 214.838,77	\$ 214.332,73	\$ 277.064,25	\$ 314.868,47	\$ 3.272.751,05	
<b>RECIBOS DE EFECTIVO</b>															
Ventas en Efectivo	\$ 348.540,00	\$ 278.832,00	\$ 209.124,00	\$ 230.036,40	\$ 92.014,56	\$ 27.604,37	\$ 26.776,24	\$ 10.710,49	\$ 13.388,12	\$ 40.164,36	\$ 80.328,71	\$ 64.262,97	\$ 67.476,12	\$ 1.489.258,33	
Cobranza de cuentas por cobrar	\$ 155.693,00	\$ 124.554,40	\$ 93.415,80	\$ 102.757,38	\$ 101.729,81	\$ 98.677,91	\$ 65.127,42	\$ 26.050,97	\$ 32.563,71	\$ 97.691,13	\$ 195.382,27	\$ 156.305,81	\$ 164.121,10	\$ 1.414.070,71	
<b>TOTAL DE INGRESOS DE EFECTIVO</b>	\$ 504.233,00	\$ 403.386,40	\$ 302.539,80	\$ 332.793,78	\$ 193.744,37	\$ 126.282,28	\$ 91.903,66	\$ 36.761,46	\$ 45.951,83	\$ 137.855,49	\$ 275.710,98	\$ 220.568,78	\$ 231.597,22	\$ 2.903.329,04	
<b>Efectivo Total Disponible</b> (antes de los retiros)	\$ 619.553,00	\$ 427.259,17	\$ 473.705,59	\$ 603.172,71	\$ 581.249,54	\$ 518.662,38	\$ 420.046,44	\$ 341.960,80	\$ 303.633,78	\$ 352.694,26	\$ 490.043,71	\$ 497.633,03	\$ 546.465,69	\$ 6.176.080,09	
<b>EFECTIVO PAGADO</b>															
Costos Operacionales	\$ 4.280,00	\$ 3.424,00	\$ 2.568,00	\$ 2.824,80	\$ 2.796,55	\$ 3.635,52	\$ 1.454,21	\$ 581,68	\$ 727,10	\$ 2.181,31	\$ 4.362,62	\$ 3.490,10	\$ 3.664,60	\$ 35.990,49	
Materia Prima	\$ 6.150,00	\$ 4.920,00	\$ 3.690,00	\$ 4.059,00	\$ 4.018,41	\$ 3.897,86	\$ 1.559,14	\$ 623,66	\$ 779,57	\$ 2.338,71	\$ 4.677,43	\$ 3.741,94	\$ 3.929,04	\$ 44.384,77	
Costos Indirectos	\$ 1.500,00	\$ 1.200,00	\$ 900,00	\$ 990,00	\$ 980,10	\$ 1.372,14	\$ 548,86	\$ 219,54	\$ 274,43	\$ 823,28	\$ 1.646,57	\$ 1.317,25	\$ 1.383,12	\$ 13.155,29	
Costo Fijo Mano de Obra - Sueldos IESS	\$ 70.800,00	\$ 56.640,00	\$ 42.480,00	\$ 46.728,00	\$ 46.260,72	\$ 44.872,90	\$ 17.949,16	\$ 7.179,66	\$ 8.974,58	\$ 26.923,74	\$ 53.847,48	\$ 43.077,98	\$ 45.231,88	\$ 510.966,10	
Costo Fijo Sueldos Administracion	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	\$ 650.000,00	
Beneficios sociales (Decimo Tercer sueldo)	\$ 120.800,00					\$ 2.371,82	\$ 1.698,73	\$ 1.429,49	\$ 1.474,36	\$ 1.923,09	\$ 2.596,19	\$ 2.326,95	\$ 2.380,80	\$ 137.001,43	
Beneficios sociales (Decimo Cuarto sueldo)	\$ 106.200,00					\$ 2.655,00	\$ 2.655,00	\$ 2.655,00	\$ 2.655,00	\$ 2.655,00	\$ 2.655,00	\$ 2.655,00	\$ 2.655,00	\$ 127.440,00	
Beneficios sociales (Vacaciones)	\$ 60.400,00	\$ 48.320,00	\$ 36.240,00	\$ 39.864,00	\$ 39.465,36	\$ 38.281,40	\$ 15.312,56	\$ 6.125,02	\$ 7.656,28	\$ 22.968,84	\$ 45.937,68	\$ 36.750,14	\$ 38.587,65	\$ 435.908,93	
Beneficios sociales (Fondo de Reserva)	\$ 4.166,67	\$ 3.333,33	\$ 2.500,00	\$ 2.750,00	\$ 2.722,50	\$ 2.640,83	\$ 1.056,33	\$ 422,53	\$ 528,17	\$ 1.584,50	\$ 3.168,99	\$ 2.535,19	\$ 2.661,95	\$ 30.070,98	
Aportes IESS	\$ 11.415,60	\$ 9.132,48	\$ 7.305,98	\$ 5.844,79	\$ 4.675,83	\$ 3.740,66	\$ 2.992,53	\$ 2.394,02	\$ 1.915,22	\$ 1.532,18	\$ 1.225,74	\$ 980,59	\$ 784,47	\$ 53.940,10	
Tramites Legales	\$ 4.500,00	\$ 3.600,00	\$ 2.700,00	\$ 2.970,00	\$ 2.940,30	\$ 2.852,09	\$ 1.140,84	\$ 456,33	\$ 570,42	\$ 1.711,25	\$ 3.422,51	\$ 2.738,01	\$ 2.874,91	\$ 32.476,66	
Teléfono	\$ 2.000,00	\$ 1.600,00	\$ 1.200,00	\$ 1.320,00	\$ 1.306,80	\$ 1.267,60	\$ 507,04	\$ 202,82	\$ 253,52	\$ 760,56	\$ 1.521,12	\$ 1.216,89	\$ 1.277,74	\$ 14.434,07	
Servicios públicos	\$ 2.600,00	\$ 2.080,00	\$ 1.560,00	\$ 1.716,00	\$ 1.698,84	\$ 1.647,87	\$ 659,15	\$ 263,66	\$ 329,57	\$ 988,72	\$ 1.977,45	\$ 1.581,96	\$ 1.661,06	\$ 18.764,29	
Activos Fijos	\$ 74.000,00	\$ 14.800,00	\$ 7.400,00	\$ 8.140,00	\$ 8.058,60	\$ 7.816,84	\$ 3.126,74	\$ 1.250,69	\$ 1.563,37	\$ 4.690,11	\$ 9.380,21	\$ 7.504,17	\$ 7.879,38	\$ 155.610,10	
Seguros	\$ 7.400,00	\$ 5.920,00	\$ 4.440,00	\$ 4.884,00	\$ 4.835,16	\$ 4.690,11	\$ 1.876,04	\$ 750,42	\$ 938,02	\$ 2.814,06	\$ 5.628,13	\$ 4.502,50	\$ 4.727,63	\$ 53.406,06	
Impuestos SRI	\$ 60.507,96	\$ 42.355,57	\$ 31.766,68	\$ 34.943,35	\$ 10.483,00	\$ 10.168,51	\$ 4.067,41	\$ 1.626,96	\$ 2.033,70	\$ 6.101,11	\$ 12.202,22	\$ 9.761,77	\$ 10.249,86	\$ 236.268,11	
Intereses	\$ 960,00	\$ 768,00	\$ 576,00	\$ 633,60	\$ 627,26	\$ 608,45	\$ 243,38	\$ 97,35	\$ 121,69	\$ 365,07	\$ 730,14	\$ 584,11	\$ 613,31	\$ 6.928,35	
Prestamos Bancarios	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 104.000,00	
<b>SUBTOTAL</b>	\$ 595.680,23	\$ 256.093,39	\$ 203.326,66	\$ 215.667,53	\$ 188.869,44	\$ 190.519,59	\$ 114.847,10	\$ 84.278,85	\$ 88.795,01	\$ 138.361,53	\$ 212.979,46	\$ 182.764,56	\$ 188.562,39	\$ 2.660.745,75	
<b>TOTAL DE EFECTIVO PAGADO</b>	\$ 595.680,23	\$ 256.093,39	\$ 203.326,66	\$ 215.667,53	\$ 188.869,44	\$ 190.519,59	\$ 114.847,10	\$ 84.278,85	\$ 88.795,01	\$ 138.361,53	\$ 212.979,46	\$ 182.764,56	\$ 188.562,39	\$ 2.660.745,75	
<b>Posición de Efectivo</b> (final de mes)	\$ 23.872,77	\$ 171.165,79	\$ 270.378,93	\$ 387.505,17	\$ 392.380,10	\$ 328.142,78	\$ 305.199,34	\$ 257.681,95	\$ 214.838,77	\$ 214.332,73	\$ 277.064,25	\$ 314.868,47	\$ 357.903,29	\$ 3.515.334,34	
<b>Elaborado por</b>															
<b>Tesista</b>															