

Artículo científico

Beneficios a empleados en las empresas agro productivas de la provincia del Carchi

Employee benefits in agro-productive companies in the province of Carchi

Carmen Verónica Valenzuela Chicaiza^a Adrián Fernando Pavón Pabón^b Wilson Alexis
Márquez Coca^c

^aMagíster en Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa. Docente del Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres mail: carmen.valenzuela@intsuperior.edu.ec
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3267-7273>

^bMaster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Docente del Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres mail: fernando.pavon@intsuperior.edu.ec
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3018-2728>

^cIngeniero en Sistemas e Informática. Docente del Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres mail: Alexis.marquez@intsuperior.edu.ec Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7923-9417>

Entregado: 20 de octubre de 2022

Aprobado: 30 de noviembre de 2022

RESUMEN

La contratación de mano de obra informal, ha sido uno de los problemas que las entidades de regulación y control no han podido resolver; las empresas privadas son las que mayoritariamente abarcan las plazas de trabajo para la población económicamente activa. El estudio tuvo como objetivo principal analizar los beneficios a empleados en las empresas agro productivas de la provincia del Carchi; partió de un enfoque mixto, se aplicó una encuesta a trabajadores y propietarios de las empresas agro productivas; se recurrió a los métodos inductivo, deductivo, analítico y bibliográfico. Se llegó a determinar que las empresas agro productivas carecen de conocimiento en cuanto al manejo de la cuenta de beneficios a empleados, la mayor parte de trabajadores labora por comisiones y por obra, no se afilia a la seguridad social desde el primer día de trabajo y tampoco existe un contrato de trabajo firmado y legalizado, existe una debilidad en cuanto a la provisión de recursos para beneficios por terminación, post empleo y largo plazo que abarquen temas relacionados a los accidentes laborales, indemnizaciones, seguros de vida, jubilaciones y desahucio. Se concluyó que la informalidad en las actividades laborales de las empresas agro productivas prevalece, siendo una tendencia a nivel nacional y de la región.

Palabras clave: empresas agro productivas, beneficios de corto plazo, beneficios de largo plazo, beneficios post empleo, beneficios por terminación.

ABSTRACT

The hiring of informal labor has been one of the problems that the regulatory and control entities have not been able to solve; private companies are the ones that mostly cover jobs for the economically active population. The main objective of the study was to analyze the benefits to employees in the agro-productive companies of the province of Carchi; It started from a mixed approach, a survey was applied to workers and owners of agro-productive companies; Inductive, deductive, analytical and bibliographic methods were used. It was determined that the agro-productive companies lack knowledge regarding the management of the employee benefits account, most of the workers work for commissions and for work, they do not join social security from the first day of work and There is also no signed and legalized employment contract, there is a weakness in terms of the provision of resources for termination, post-employment and long-term benefits that cover issues related to work-related accidents, compensation, life insurance, retirement and eviction. It is concluded that informality in the work activities of agro-productive companies prevails, being a trend at the national and región.

Keywords: agroproductive companies, short-term benefits, long-term benefits, post-employment benefits, termination benefits.

INTRODUCCIÓN

El estudio trata sobre el análisis de los beneficios a empleados en las empresas agro productivas de la provincia del Carchi, tomando en cuenta la importancia que tiene el tratamiento de esta cuenta en la sostenibilidad empresarial.

La provincia del Carchi se caracteriza por contar con microempresas dedicadas a la actividad agro productiva que provee de alimentos a la zona norte del país y parte de la zona 1, donde se puede encontrar distintas personas naturales y jurídicas dedicadas a la producción de tubérculos, en especial de papas que es una característica que distingue a los agricultores de la localidad por la calidad de tierra que poseen; producción de leche, quesos cuajadas y yogures.

Estas empresas contratan personal fijo y de temporada, pero carecen de tecnificación y conocimientos sobre el manejo de beneficios a empleados de corto y largo plazo, por terminación y post empleo se impide un control eficiente de los distintos riesgos a los que pueden enfrentarse en la actividad económica y desequilibrar la sostenibilidad de los negocios porque en ocasiones la mayor parte de empleadores ha mantenido problemas laborales con los trabajadores, en especial de aquellos que son contratados para realizar labores de temporada como son en la siembra y cosecha (Aguirre, 2018).

Además, los propietarios y administradores de las empresas se enfocan con mayor énfasis en el cumplimiento de las obligaciones tributarias para no ser sancionados por el Servicio de Rentas Internas SRI, dejando de lado la gestión contable y financiera (Cárdenas, Moreno, & Vásquez, 2020).

Así también existe desconocimiento de las normas nacionales e internacionales de contabilidad que refieren a los beneficios de los trabajadores por lo que hay deficiencias en el tratamiento y la revelación de información financiera de los beneficios a empleados, incumpliendo lo que dispone los organismos de regulación y control como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Código de Trabajo, leyes y reglamentos.

Además del desconocimiento de lo establecido en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), específicamente del apartado 28 sobre beneficios a empleados, esto porque son microempresas que en su mayor parte no están obligadas a presentar los estados financieros a la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros que es el ente que regula su aplicación, pero en base a lo estipulado en las NIIF en el año 2018 nace la obligatoriedad de llevar la información contable bajo dichas normas.

La no aplicación de las NIIF hace que las microempresas agro productivas de la provincia del Carchi tengan riesgos financieros eminentes y en el mediano plazo sufran sanciones por parte de los entes de control, además de inobservar lo estipulado repercute en la eficiencia en cuanto al tratamiento de los recursos económicos para el destino de los beneficios a los trabajadores.

Los beneficios a empleados se encuentran caracterizados en la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (2015), distribuidas en 4 componentes:

Beneficios a corto plazo: están relacionados a los sueldos, décimo tercer y cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones, pago de utilidades del ejercicio fiscal anterior.

Beneficios post empleo: corresponde a pensiones, seguros de vida, jubilaciones.

Beneficios a largo plazo: abarcan cuatro componentes, tales como a) vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos; (b) los beneficios por largos periodos de servicio; (c) los beneficios por invalidez de larga duración; (d) la participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y (e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado (Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, 2015, pág. 194).

Beneficios por terminación: son los beneficios que debe cancelarse a los trabajadores por finiquito de la relación laboral, incluye los beneficios de corto plazo y el desahucio.

Cabe resaltar que las microempresas a pesar de estar obligadas a llevar contabilidad contratan mano de obra de manera informal, esto por el desconocimiento de la ley y falta de recursos económicos para afiliar al trabajador desde el primer día (Fajardo, 2020).

Uno de los problemas que atraviesan muchos trabajadores debido a la inestabilidad económica y sanitaria es el trabajo informal, sin tener la posibilidad de exigir el cumplimiento de los beneficios de ley (Serrano, 2017).

Esta realidad no solo es visible en el Ecuador y la provincia del Carchi, sino también a nivel internacional, donde se evidencia que las microempresas tienen dificultad en la parte del sistema de gestión financiera sobre el manejo de provisión y cumplimiento de beneficios a empleados, así también tienen problemas con los trabajadores en cuanto a denuncias por despidos y desahucios y manejo de costos de producción por el trabajo empírico, requiriendo asistencia técnica contable y financiera (García, 2017).

Por otra parte Arguello, Torres, Balón, Quito, & Llumiguano (2020), mencionan que las microempresas del agro tienen problemas en el manejo administrativo financiero porque los propietarios, gerentes y administradores carecen de una asesoría contable, financiera y tributaria que abarque un análisis sistémico del manejo de las cuentas y beneficios a trabajadores.

En tal sentido las empresas del sector agrícola y productor son una fuente de trabajo que permite dar la oportunidad a personas de un nivel de conocimiento y formación bajo (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2017).

En este sentido el propósito del estudio es analizar los beneficios a empleados en las empresas agro productivas de la provincia del Carchi mediante una investigación primaria para conocer el estado contable, tributario y financiero de este tipo de organizaciones.

MÉTODO

El estudio partió de un enfoque mixto, cualitativo porque fue necesario detallar las características de las empresas agro productivas, formas de funcionamiento y

cuantitativo porque los datos fueron presentados en tablas y gráficos de frecuencias recurriendo a la estadística descriptiva.

Las técnicas de recolección de información fueron la encuesta dirigida a los propietarios de las empresas agro productivas y a los trabajadores con el fin de determinar el reconocimiento de los beneficios de trabajadores.

Los métodos empleados fueron el inductivo que permitió partir de las particularidades de las empresas agro productivas para inducir el problema de investigación. Deductivo porque se analizó la globalidad de las condiciones del empleo para llegar a formular los resultados. El método analítico permitió el análisis de las encuestas y la contrastación de los resultados con investigaciones anteriores relacionadas al tema de estudio. Así también se aplicó el método bibliográfico para sustentar los antecedentes y la discusión de resultados.

La población de estudio fueron las microempresas de la provincia del Carchi, que de acuerdo al INEC (2019), son alrededor de 2496, en donde la mayoría se dedica a las actividades del agro. Según la Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua (ESPAC), la superficie sembrada de papa ocupa el 28.28% del total del territorio y la producción ocupa el 46% del total del territorio ecuatoriano (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, 2021).

Para el cálculo de la muestra se trabajó con un 10% de error, tomando en cuenta que las empresas agro productivas se encuentran dispersas en la provincia del Carchi dando un total de 94 a investigar.

RESULTADOS

Los resultados de la aplicación de la encuesta a los propietarios de las empresas agro productivas de la provincia del Carchi, existiendo necesidades de contratación de personal, documentación de los procesos, provisión de beneficios, procesos de gestión financiera y consideración de beneficios a empleados en base a la NIIF 28, a continuación, se develan los siguientes resultados.

Tabla 1: Planificación de necesidades de personal – documentación de procesos de selección

Planificación de las necesidades del personal	Documentación de procesos de selección de personal
--	---

	Si	No	Total
Si	11%	6%	17%
No	14%	69%	83%
Total	25%	75%	100%

La mayoría de microempresas se manejan bajo requerimientos inmediatos, sin tomar en cuenta un cronograma de actividades que detalle las necesidades de nuevas contrataciones, además no mantienen documentado los procesos de selección de personal. Se aprecia que el trabajo contable, tributario y financiero es empírico.

Tabla 2: Provisiones de beneficios a empleados– proceso de gestión financiera

Provisiones de beneficios a empleados	Procesos de gestión financiera de beneficios a trabajadores		
	Si	No	Total
Si	12%	8%	20%
No	16%	64%	80%
Total	28%	72%	100%

La mayor parte de microempresas no cuentan con procesos de gestión financiera de beneficios a trabajadores y provisión de beneficios de corto y largo plazo, por terminación y post empleo, las actividades que se realizan son verbales y monótonas, no cuentan con procesos definidos que permita gestionar financieramente.

Así también el 80% de microempresas no realizan una actualización de los trabajadores para poder descontar los días que no asisten a sus puestos de trabajo, es decir no existe un control de ingreso, salida, permisos, calamidad doméstica, citas médicas y faltas injustificadas.

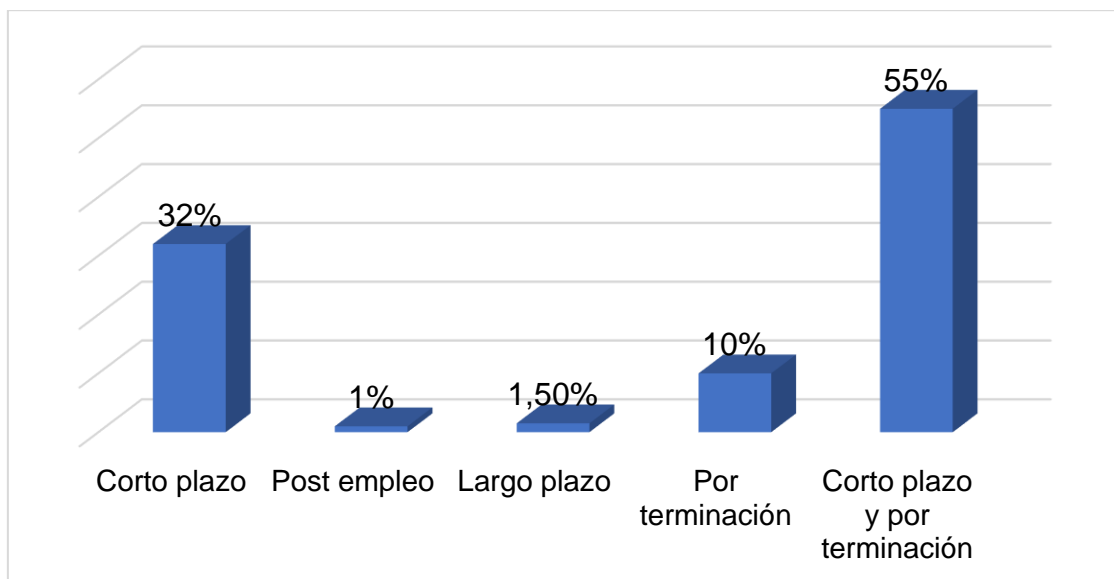


Gráfico 1: Consideración de beneficios a empleados

Las empresas agro productivas consideran en la mayor parte solo beneficios de corto plazo que están relacionados al pago del sueldo, décimo tercer y cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, así como de beneficios por terminación que refieren al pago de las indemnizaciones por despido o renuncia voluntaria en donde se cancela el desahucio y el porcentaje equivalente a los beneficios de corto plazo.

Pocas empresas de este sector provisionan o toman en cuenta los beneficios de poste empleo y largo plazo, esto porque en su mayor parte no tienen trabajadores con más de 15 años de antigüedad por el hecho mismo de reconocer este tipo de beneficios.

Ahora se aborda el análisis de beneficios a empleados desde la perspectiva de los trabajadores de las empresas agro productivas, encontrándose que:

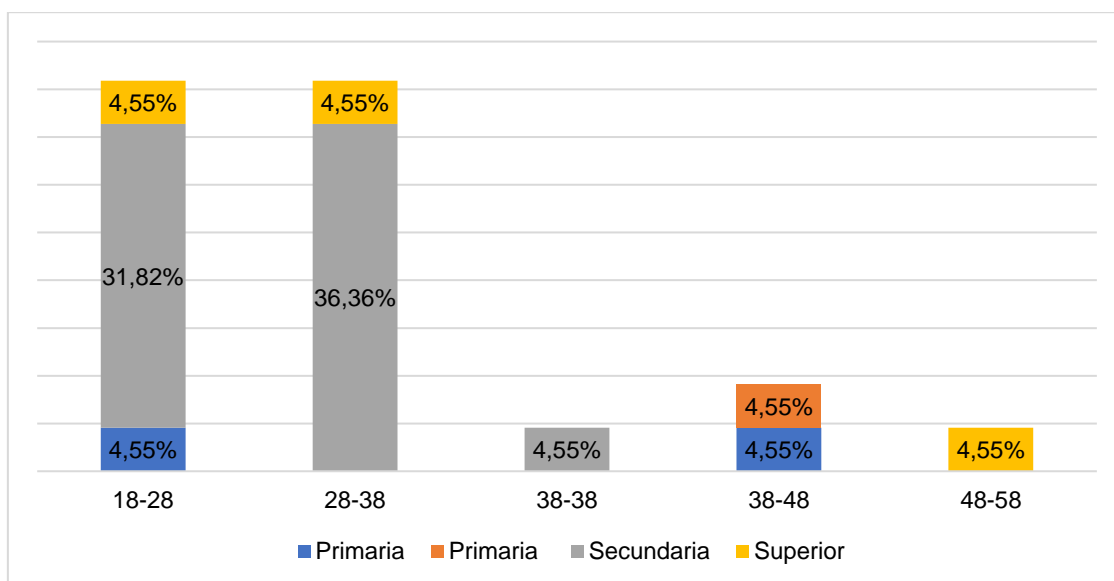


Gráfico 2: Nivel de instrucción - edad

Fuente: Encuesta a trabajadores

La mayor parte de trabajadores están comprendidos en edades de entre 18 a 38 años, es decir son personas jóvenes con la mayor fuerza de trabajo para desempeñar actividades agro productivas, así mismo cuentan con estudios de bachillerato y un mínimo porcentaje estudios de tercer nivel, estos últimos ocupan los cargos administrativos como contador, administrador, jefe de producción y de operación.

De las personas que solo han logrado terminar la primaria están realizando actividades netamente de campo como la labranza de la tierra, cosecha, entre otras, esto debido al conocimiento netamente empírico y poco tecnificado.

Tabla 3: Afiliación al IESS – Contrato de trabajo legalizado

Afiliación al IESS			
Contrato de trabajo legalizado	Si Afiliado	No Afiliado	Total
No	%	77%	77%
Si	9%	14%	23%
Total	86%	14%	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores

Las empresas agro productivas en su mayor parte no han afiliado a los trabajadores y tampoco les ha legalizado el contrato de trabajo, esto porque son contratados por temporada, por obra, o para cumplir actividades específicas., aunque un mínimo porcentaje si está afiliado a la seguridad social y tiene un contrato de trabajo legalizado. Se evidencia una debilidad en cuanto al cumplimiento de la ley laboral que trata de la afiliación al trabajador desde el primer día de trabajo, vulnerando los derechos de los empleados, además de poner en riesgo el equilibrio de la empresa porque están sujetos a sanciones por parte de los entes de regulación y control.

Tabla 4: Beneficios sociales – Afiliación al IESS

Beneficios de ley	Si		Total
	No Afiliado	Afiliado	
Comisiones	68%	0%	68%
Décimo tercer y cuarto sueldo	0%	5%	5%
Décimo tercer y cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones	0%	5%	5%
Décimo tercer y cuarto sueldo, utilidades	5%	0%	5%
Décimo tercer y cuarto sueldo, utilidades, fondos de reserva, vacaciones	0%	5%	5%
Décimo tercer y cuarto sueldo, utilidades, vacaciones	5%	0%	5%
Décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones	5%	0%	5%
Ninguno	5%	0%	5%
Total	86%	14%	100%

Fuente: Encuesta a trabajadores

La mayor parte de trabajadores percibe un ingreso por comisiones, no están afiliados a la seguridad social, además de no percibir el décimo tercer y cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones y utilidades, así también pocos trabajadores si perciben beneficios de ley.

DISCUSIÓN

Para la Organización Mundial del Trabajo (2015), la informalidad laboral es una realidad de los países pobres y en vías de desarrollo, porque se carece de una estructura empresarial sólida que permita la contratación de trabajadores y el reconocimiento de todos los beneficios de ley.

En el Ecuador el 26.08% de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra trabajando en el sector agro productivo, en este sentido esta rama de la economía abarca más de la cuarta parte de las plazas de trabajo. “El 44,39% tiene un empleo adecuado, el 20,74% está subempleado, el 9,42% tiene un empleo no remunerado, el 25,27% posee otro empleo no pleno; y, el 0,17% corresponde a empleo no clasificado” (Ministerio de Agricultura y Ganadería MAG, 2020, pág. 17). Se aprecia que los trabajadores del sector informal y del empleo no adecuado no tienen acceso a la afiliación a la seguridad social; por tanto, no tienen la posibilidad de acceder a la atención en salud. Estos datos se asemejan a los reportados en el presente estudio debido a que la mayoría de los trabajadores que prestan su fuerza laboral en las empresas agro productivas no están afiliados al seguro social.

Aunque las políticas públicas de Ecuador, están orientadas al aseguramiento de los beneficios de los trabajadores que trata sobre “generar las condiciones básicas para la construcción de un piso de protección social, que promueva la movilidad ascendente de la afiliación a la seguridad social, estabilidad laboral, pago de remuneraciones suplementarias y extraordinarias, así como beneficios sociales” (Secretaría Técnica de Planificación de Ecuador, 2021, pág. 48), esto todavía no se ha cumplido, sobre todo en aquellas empresas del sector privado que realizan actividades agro productivas debido al desconocimiento de la ley por parte de los empleadores y falta de recursos para cumplir con todos los beneficios a trabajadores.

Estos datos coinciden con la tendencia de países de la región, así lo demuestra en el informe del panorama social de América Latina elaborado por (Naciones Unidas, 2021), donde se expone que el “60% de la población de 15 a 64 años que integraba la fuerza de trabajo no estaban afiliadas ni cotizan a un sistema de pensiones” (p.121). En este sentido la falta de afiliación y reconocimiento de beneficios a los empleados no es una situación aislada en la provincia del Carchi, sino se debe a la tendencia que ha marcado el país y la región latinoamericana por las diversas causas de inestabilidad económica y bajo crecimiento por parte de las empresas.

Cabe mencionar que la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 325, garantiza el derecho al trabajo y el pago de todos los beneficios, además, en el Código de Trabajo se establece las formas de contratación y beneficios de ley.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019), “las empresas constituyen uno de los principales demandantes de empleo” (p.38), para ello es necesario identificar las necesidades en materia de habilidades de los trabajadores, pero también de retribuir el esfuerzo realizado mediante el cumplimiento de los beneficios sociales que la ley establece, además de motivar mediante beneficios no monetarios.

Es importante mencionar que el tratamiento de la cuenta beneficios a empleados es trascendental no solo para que las empresas mantengan un orden en la información financiera y provisionen recursos económicos para los empleados, sino también porque permite transparentar los datos para ser comparables con otras empresas de la misma categoría y ser un referente en el campo empresarial, atraer y fidelizar al recurso humano (Cárdenas, Moreno, & Vásconez, 2020).

En el marco de cumplimiento de la ley, tiene relación el pago y legalización de los beneficios a corto plazo que deben gozar los trabajadores, pero no todos disfrutan de dicho beneficio, puesto que algunos prestan su fuerza laboral de manera informal al no encontrarse afiliados a la seguridad social, pero la necesidad y la limitada oferta laboral promueve a realizar actividades de forma informal, renunciado a los derechos que establece el Código de Trabajo (Chiriboga, Jiménez, & Toscanini, 2018).

CONCLUSIONES

Los propietarios de las empresas agro productivas carecen de una eficiente gestión financiera y contable del manejo de la cuenta de beneficios a empleados que permita provisionar y pagar lo que establece la ley, así como de otros que están en la NIIF, tanto de corto y largo plazo, de post empleo y por terminación; la mayor parte de mano de obra contratada es informal porque no se reporta el aseguramiento a la seguridad social.

La mayor parte de los trabajadores de las empresas agro productivas no perciben los beneficios sociales debido a la forma de contratación y la no afiliación al seguro social, pocos reciben el pago de décimos sueldos, fondos de reserva, vacaciones y utilidades.

Existe un débil proceso de manejo de la cuenta de empleados, se carece de procesos documentados que permita dar seguimiento a las cuentas, de planificar el requerimiento de la mano de obra, procesos de selección y entrenamiento.

El pago de beneficios sociales a trabajadores permite cumplir con el establecimiento de la ley en materia laboral, pero además ganar posicionamiento y reputación con los colaboradores y los grupos interesados.

El manejo correcto de la cuenta beneficios a empleados conlleva no solo lo establecido en la ley, sino de ir más allá en una actuación socialmente responsable, así como de proveer recursos para un futuro de la organización. Finalmente, se recomienda la simplificación de los trámites de afiliación a los entes reguladores, así como una disminución de las alícuotas que cuantifican las obligaciones laborales. Implementación de software laborales y contables, que faciliten la cuantía y registro de los beneficios de empleados. Y la capacitación del recurso humano, en materia laboral, tributaria, y contable.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. (04 de 2018). *Administración y control de empresas agropecuarias*.
Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/04/Administracio%CC%81n-y-control-de-empresas-agropecuarias.pdf>
- Arguello, A., TorreS, L., Balón, I., Quito, C., & Llumiguano, M. (2020). Sistema de gestión contable financiero para la toma efectiva de las decisiones por pequeñas y medianas empresas ecuatorianas, caso de estudio. *ESPACIOS*, 1-6.
- Cárdenas, N., Moreno, V., & Vásconez, L. (2020). Tratamiento de beneficios post-empleo bajo las NIIF en las compañías de transporte de carga pesada. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*(4), 95-123. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/346843299_Tratamiento_de_beneficios_post-empleo_bajo_las_NIIF_en_las_companias_de_transporte_de_carga_pesada/link/5fd1b001a6fdcc697bf2abc1/download
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>

Código de Trabajo. (2012). *Código de Trabajo*. Ecuador : Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019).

Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa. Santiago: Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116_es.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008*. Ecuador: Asamblea Nacional.

Fajardo, V. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 280-294.

García, S. (2017). Las empresas agropecuarias y la administración financiera. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 40, 583-594. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/141/14152127007.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019).

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2015/Principales_Resultados_DIEE2015.pdf. Obtenido de Directorio de empresas y establecimientos : https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2015/Principales_Resultados_DIEE2015.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (2021). *Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua (ESPAC)*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_agropecuarias/espac/espac-2020/Presentacion%20ESPAC%202020.pdf

Ministerio de Agricultura y Ganadería MAG. (2020). *Resumen Ejecutivo de los Diagnósticos Territoriales del Sector Agrario*. Quito – Ecuador: Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica. Obtenido de Resumen Ejecutivo de los Diagnósticos Territoriales del Sector Agrario

Naciones Unidas. (2021). *Panorama Social de América Latina*. Santiago: CEPAL.

Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf

Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades. (2015). *IFRS Foundation*. Obtenido de <https://www.nicniif.org/home/normas/niif-para-las-pymes.html>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2017). *El estado mundial de la agricultura y la alimentación*. Roma: FAO.

Organización Internacional del Trabajo . (08 de 2015). *Transitando de la informalidad a la formalidad*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_247378.pdf

Secretaría Técnica de Planificación de Ecuador. (07 de 2021). *Informe de avance al cumplimiento de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/07/Informe-Avance-Agenda-2030-Ecuador-2019.pdf>

Serrano, A. (2017). Análisis de Informalidad en Ecuador: Recetas tributarias para su gestión. *Fiscalidad*, 129-261.