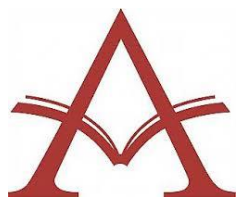


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACION**

**LA NIC 19 Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA  
INTI GAS CORPORACION S.A.C. en el Año 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
CONTABLES Y FINANCIERAS**

**AUTOR**

**ROSMERY LIZANA GUILLEN**

**ASESOR**

**Mg. CESAR AUGUSTO MILLÁN BAZÁN**

**LINEA DE INVESTIGACION: NORMAS ETICAS CONTABLES EN EMPRESAS  
PRIVADAS.**

**LIMA - PERU**

**FEBRERO 2020**

## Resumen

La investigación Aplicación de la NIC 19 beneficios a los empleados y la productividad en la empresa INTI GAS CORPORACION SAC., en el año 2018. Tiene como objetivo: determinar como la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios mediante el tratamiento contable mejora la productividad de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A. C., de Chorrillos – Lima en el año 2018. Se utilizó el tipo de investigación aplicada y descriptiva, no experimental, transversal y descriptiva, la población y muestra, fue 10 colaboradores, las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos fue la Encuesta y el cuestionario como el instrumento.

En los resultados obtenidos el 50% de los colaboradores manifiestan estar totalmente de acuerdo con que los salarios representan la parte fundamental de los beneficios a corto plazo, mientras que el 10% no tiene conocimiento o no opina sobre el tema. En lo que respecta a la productividad, en la tabla 10 podemos observar que un 60% de los encuetados manifiesta estar parcialmente de acuerdo con que un sistema productivo genere valor suficiente para obtener niveles altos de productividad en la empresa, así mismo el 40% también manifiesta estar totalmente de acuerdo con lo formulado.

Se concluye que la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados mejora la productividad de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018, puesto que la mayor parte de los colaboradores manifiesta que se deben reconocer los beneficios sociales que estos perciben dado que esto representa para ellos como un incentivo.

Palabras Clave: Beneficios laborales. Productividad. Empresa.

## Abstract

Research Application of the NIC 19 benefits to employees and productivity in the company INTI GAS CORPORACION SAC., in 2018. Its objective: to determine as the application of the International Accounting Standard 19 Benefits through accounting treatment improves the productivity of the Company: INTI GAS CORPORACION S.A. C., Chorrillos – Lima in 2018. The type of applied and descriptive, non-experimental, cross-sectional and descriptive research, population and sample, was used, it was 10 collaborators, the techniques used for data collection was the Survey and the questionnaire as the instrument.

In the results obtained 50% of employees say that they fully agree that wages represent the fundamental part of short-term benefits, while 10% have no knowledge or no opinion on the subject. With regard to productivity, in Table 10 we can see that 60% of the surveyed state that they are partially in accordance with a productive system generating sufficient value to obtain high levels of productivity in the company, as well as 40% it also fully agrees with what has been formulated.

It is concluded that the application of the International Accounting Standard 19 Benefits to employees improves the productivity of the Company: INTI GAS CORPORACION S.A.C., Chorrillos – Lima in 2018, since most employees states that the social benefits they perceive must be recognized because this represents for them as an incentive

Keywords: Work benefits. Productivity. Company.

## Tabla de Contenidos

	Pág.
Resumen.....	ii
Abstract.....	iii
Tabla de Contenido.....	iv
1. Problema de la Investigación	
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas Específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Justificación e Importancia.....	5
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes de la investigación .....	8
2.1.1. Internacionales.....	8
2.1.2. Nacionales.....	14
2.2. Bases teóricas.....	19
2.3. Definición de términos básicos.....	31
3. Conclusiones	
4. Recomendaciones	
5. Aporte Científico del Investigador	
6. Cronograma	
7. Referencias	
8. Apéndices	

## **1. Problemática de Investigación**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

Una de las mayores precauciones que debe tener todas las empresas es el ámbito laboral, ya que la mano de obra es un factor muy importante para que la empresa siga en marcha y genere utilidades favorable a cambio la entidad reconoce todos los beneficios que por ley le corresponden a sus trabajadores, sin embargo la contabilidad de estos beneficios principalmente se basan bajo las normas tributarias dejando de lado la naturaleza de las operaciones reconociendo la provisión en el momento del pago en tanto la NIC 19 Beneficios a Empleados establece que la provisión se debe realizar cuando el empleado ha prestado sus servicios, de este modo se debería realizar un correcto registro contable de los beneficios de los trabajadores los cuales a su vez se verán reflejados en los estados financieros contribuyendo al reconocimiento eficiente de costos y beneficios en lo concerniente al personal que labora en la entidad dando una utilidad real y razonables. En nuestro país la aplicación de esta norma es escasa y deficiente, el desconocimiento ocasiona una mala presentación de la información financiera.

La globalización del mercado, el progresivo contorno de las operaciones de las empresas, continua con el interés cada vez mayor por este tipo de diligencias y por sus resultados en la colectividad, han aumentado en los últimos años la demanda de indagación; y por consiguiente, sus requerimientos a nivel internacional. Esta norma aplica para todos los beneficios a los empleados, excepto para el tema en donde aplique la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones, y la NIC 26 Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por

jubilación que de acuerdo a las exigencias de cumplimiento de los estándares cubren los requerimientos que conserven los derechos humanos fundamentales.

La NIC 19 Beneficios a Empleados, establece que la empresa debe reconocer por un lado una obligación cuando el trabajador ha prestado sus servicios a cambio de los cuales tiene derecho a recibir una retribución y por otro lado debe reconocer un gasto, cuando la empresa ha gozado del beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado. La mencionada norma clasifica los beneficios en corto plazo, largo plazo y por terminación de contrato en donde el primero son todo aquellos beneficios cuyos pagos son realizados antes de los 12 meses, periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios como son los sueldos, salarios, compensación por tiempo de servicio y aquellos que superan los 12 meses corresponden al grupo de beneficios a largo plazo por último el tercero son las remuneraciones que se pagan al empleado cuando este por decisión propia decide renunciar o por la decisión de la empresa es reparado al termino de contrato, como son por ejemplo la liquidación de beneficios sociales.

La productividad es un índice significativo del carácter progresivo de un modo de producción de un régimen social dado. Elevar la producción del trabajo expresa administrar trabajo vivo y trabajo social, reducir el tiempo socialmente necesario para producir la unidad de mercancía, rebajar su valor. Cada empresa, contribuye a elevar la productividad utilizando en grado máximo las máquinas, equipos y mano de obra. La aplicación de la NIC 19 es un serio estímulo para que la productividad del trabajo aumente y así fortalecer el principio del interés personal en las derivaciones de su labor.

La productividad es un punto muy importante en el mundo laboral ya que muchas veces las empresas fracasan a pesar de poseer productos de calidad, buena infraestructura y demás activos para ejercer la actividad empresarial, sin embargo, uno de los recursos claves para el

funcionamiento de la entidad es la mano de obra, este contribuye en gran medida en la producción de bienes o servicios que genera la empresa y estos a su vez en la obtención de su utilidad y rentabilidad futura exitosa. Por ello la labor principal del gerente es optimizar los sistemas de producción para hacer uso eficiente y eficaz de cada recurso y de este modo obtener la mayor cantidad de producto invirtiendo la menor cantidad de recursos a lo que se le llama hacer más productiva la empresa

La empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., dedicada al envasado y comercialización y/o venta de GLP en Perú. Gas licuado de petróleo, (conocido también como gas doméstico o balones de gas), ubicado en la Av. Los faisanes N° 608 Urbanización La Campiña – Chorrillos -Lima. En la actualidad la empresa tiene sucursales en diferentes provincias del país, como Puente Piedra, Huamanga – Ayacucho – Huamanga, Puquio, Trujillo y Huaraz. Inicio sus actividades el 01/05/1983, como empresa familiar INTI GAS CORPORACION S.A.C. en Chorrillos, con su Gerente General Elsa Neyra Cahuana, desde: 31/07/2017. Tiene un personal de 80 trabajadores, de los cuales 10 es el personal que tiene que ver con la contabilidad.

Su misión es: ser líderes en la comercialización de GLP, tanto en la distribución de venta de balones, cilindros, como en venta de gas. Su visión: Convertirse en una empresa potencial número uno en su categoría a nivel local y nacional en comercialización del GLP a la población demandante.

La problemática que existe en la empresa es la falta de conocimiento de las Normas Internacionales de contabilidad 19 y por ende no aplica esta al momento de reconocer los pasivos y gastos que generan los beneficios a los empleados de manera que la información

revelada carece de veracidad afectando la presentación de sus estados financieros dado que estos no informan datos reales a los propietarios llevándolos a realizar tomas de decisiones no adecuados afectando el normal desarrollo de su actividad, así mismo esta empresa puede a la larga tener problemas con las entidades del estado que supervisan el correcto control y registro de los beneficios de los trabajadores.

En tanto la productividad de la empresa también se ve afectada debido a que la labor desempeñada por el trabajador es deficiente dado que el estímulo del reconocimiento de sus beneficios sociales tampoco es la más adecuada.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

### **1.2.1 Problema general.**

¿De qué manera, la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados mejora la productividad de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A. C., de Chorrillos – Lima en el año 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

¿De qué manera, el reconocimiento de los beneficios a corto plazo a los empleados influye en el sistema productivo de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018?

¿De qué manera, los beneficios post-empleo contribuye en el sistema productivo de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018?



¿De qué manera, los beneficios a largo plazo mejoran la eficiencia productiva de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018?

### **1.3 Objetivos de Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar cómo, la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados mejora la productividad de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

Determinar cómo, el reconocimiento de los beneficios a corto plazo a los empleados influye en el sistema productivo de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

Determinar cómo, los beneficios post-empleo contribuye en el sistema productivo de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

Determinar cómo, los beneficios a largo plazo mejoran la eficiencia productiva de la empresa INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

### **1.4 Justificación e Importancia de la Investigación**

#### **1.4.1 Justificación teórica.**

La presente investigación se justifica teóricamente por la importancia que tienen las dos variables que son NIC 19 Beneficios a los Empleados y la productividad donde la aplicación de la norma contable en el reconocimiento adecuado de las gastos o costos por los beneficios

que perciben el personal de la empresa influyen positivamente en la productividad de esta, lo que permitirá elaborar unos estados financieros razonable y real y posterior eficiente toma de decisiones.

#### **1.4.2 Justificación práctica.**

Los beneficios a los empleados como influencia y mejoramiento de la productividad empresarial, no solo beneficia a empleador sino también a la empresa por productividad (la rentabilidad de la empresa), identificación del trabajador con la empresa, el compromiso del trabajador o empleado y su fidelidad. Concederemos que la adecuada implementación de la NIC 19 incidirá en la preparación y presentación de los Estados Financieros, y por ende en la productividad en la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018

#### **1.4.3 Justificación Metodológica.**

La presente investigación se realizará bajo el enfoque cuantitativo y tipos documental y descriptivo así mismo se aplica como técnica la encuesta y otros necesarios para el desarrollo de la investigación en el que se pretende establecer que toda la información recolectada sea diagnosticada eficientemente así reconocer los beneficios a los empleados en el momento indicado maximizando eficazmente la productividad y previniendo inconsistencias en la metas y objetivos.

#### **1.4.4 Importancia**

La aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad 19 beneficios a los empleados en la contabilidad de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el

año 2018 es importante porque permite que el recurso humano sea eficiente y por consiguiente genera mayor productividad y rentabilidad.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales.**

Cornejo y Rivera (2013). *Políticas contables para la aplicación de la NIC 19 prestaciones Post – empleo en el Ecuador caso práctico embotelladora Azuaya S.A.* Tesis de pre grado en la Universidad de Cuenca-Ecuador. La NIC 19 Retribuciones a Empleados establece tiene como objetivo la forma en que los empleadores deben reflejar la información acerca de los beneficios a sus empleados; las empresas que tienen a su cargo personal con más de diez años de servicio, deben acumular una provisión para cubrir la jubilación de éstos, en caso de que llegaren a laborar veinte y cinco años o más, este es el caso de la Empresa Embotelladora Azuaya S.A. que en base a cálculos actuariales ha integrado dicha provisión. El presente trabajo analiza la aplicación de la NIC 19 Retribuciones a Empleados en esa empresa durante los años 2011 y 2012. Se ha realizado un análisis comparativo de los estudios actuariales de estos dos años con los resultados de su aplicación, tanto en el pasivo corriente como en los gastos deducibles y no deducibles según la normativa tributaria. Puesto que la Norma identifica cuatro categorías de beneficios a los empleados (retribuciones a corto plazo para los empleados actuales, retribuciones a empleados retirados, otras retribuciones a largo plazo para los empleados y, retribuciones por cese de contrato), en este trabajo damos especial atención a los planes de beneficios post-empleo que están considerados dentro de las retribuciones a los empleados retirados. Palabras Claves: post-empleo, Jubilación, Provisión, Estudios Actuariales, Deducibles, Retribuciones. El autor concluye que el hecho de que los estudios actuariales hayan sido efectuados por diferentes consultores, provoca que no exista una unidad de criterio al establecer las reservas.

Comentario: El autor detalla de cómo los beneficios a los empleados en el pos-empleo, jubilación con la NIC 19 abarca esta área los ampara para su cumplimiento y aplicación racional.

Rivera (2018), *Efectos de la NIC 19 en los estados financieros de FUROIANI S.A.* Tesis Pregrado. Universidad de Guayaquil – Ecuador, tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 (Beneficios a los Empleados), contribuye a la presentación razonable de los estados financieros de la empresa Furoiani Obras y Proyectos S.A. el tipo de investigación utilizado fue documental-bibliográfica y descriptiva; se estudió una población, 101 empleados; Muestra 20 personas, utilizo como técnica; encuesta y análisis documental; instrumento de cuestionario. Entre los principales *resultados* obtenidos se pudo observar, que la empresa reconoce los beneficios a los empleados, conforme a la normativa laboral, legal y tributaria vigente. La NIC 19, Beneficios a los Empleados, no ha sido aplicada por lo que está afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de la gerencia. Conclusión; La mayoría de los colaboradores de la compañía son personal nuevo por lo que no conocen procesos ni cuentan con una capacitación constante. El nivel de conocimiento de los trabajadores sobre los Beneficios Sociales es muy escaso por lo que requieren de capacitación sobre el tema. Los colaboradores de la compañía según las encuestas a pesar de no tener claro sobre los Beneficios Sociales la mayoría consideran que si recibe de manera adecuada y en el tiempo estipulado lo que le corresponde según lo estipulado en el código de trabajo. Los colaboradores necesitan de capacitación constante para mejorar su desarrollo en las actividades encomendadas. Sobre la NIC 19 la gran mayoría de los colaboradores menciono no saber nada del tema, pero las encuestas arrojaron que en el área contable el Contador es la persona con bagaje de conocimiento lo cual ayuda para una correcta aplicación. La capacitación de la NIC

19 debe ser constante para los colaboradores del área contable porque dicha área trabaja directamente en la aplicación de esta en la contabilidad de la compañía. Comentario: Estoy de acuerdo con la conclusión porque en la mayoría de las empresas los trabajadores no tienen conocimiento de las NIC 19 y peor aún la parte contable no aplica estas normas lo que conlleva a generar información no cierta.

Rosado (2019), *Análisis del impacto de la NIC 19 en el cierre de los estados financieros de una compañía empacadora de camarón a partir del periodo 2019*. Tesis pregrado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, tuvo como objetivo General: Analizar el impacto de la NIC 19 en el cierre de los estados financieros de una compañía empacadora de camarón a partir del período 2019. El enfoque utilizado en esta investigación fue cualitativo-inductivo; Tipo de Investigación es Descriptiva; su Diseño fue Observacional o No experimental; Población industria camaronera; Muestra Compañía Industrial Camaronera; la entrevista fue el instrumento.

Resultados: Los resultados de la investigación realizada, orientada a analizar el impacto de la NIC 19 en el cierre de los estados financieros de una compañía empacadora de camarón a partir del período 2019, son presentados clasificados en los siguientes cuatro aspectos:(1) impacto financiero; (2) impacto tributario; (3) impacto en el control interno; y (4) impacto en la administración del talento humano. Conclusión: Implementar un módulo en los sistemas de información de la compañía, para el control de las pensiones jubilares y desahucio, con el propósito de generar información para el pago de esos pasivos, la reversión de provisiones no utilizadas, el cálculo del impuesto corriente y diferido, la preparación del Formulario 101 y para informar a los empleados sobre sus haberes individuales de jubilación.

Vázquez (2016) *Propuesta para incrementar la productividad en empresas del área metropolitana en función del clima organizacional*. Tesis pos grado. Instituto Politécnico Nacional. México. México posee una gran variedad de recursos naturales, potencial de energía eólica, energía hidroeléctrica, geotérmica, minera, petroquímica, etc. Sin embargo, México sigue siendo un país poco productivo. México tiene el nivel más bajo de productividad laboral entre 34 países de la OCDE. Los mexicanos trabajan en promedio 2250 horas al año, muy por encima del promedio de la organización, de solo 1748 horas; es decir que trabajamos 502 horas más. La baja productividad está ligada a cuestiones de índole sistémica, como la educación, cuyos programas no han estado enfocados a las necesidades que requiere el país y la formación académica es escasa en los niveles superiores. Además de que existe una gran desinformación en la demanda de fuerza de trabajo que es necesaria en las empresas. Aunado a esto, las políticas públicas siguen enfocándose en rubros que no contribuyen al bienestar social, lo que ocasiona el aumento de la economía informal, e impacta a la productividad. Existiendo condiciones que de manera macroeconómica no son tan fáciles de cambiar en el corto plazo, la presente investigación tiene como objetivo coadyuvar al mejoramiento de la productividad dentro de las empresas en función del clima organizacional. Es decir, que a pesar de que nuestra baja productividad nacional tiene que ver con cuestiones de funcionamiento del Estado, existe de igual manera una constante que impacta directamente en la productividad laboral, esa constante es el clima organizacional. El clima imperante dentro de las empresas en el área metropolitana ha sido decisivo en la baja productividad de las empresas. Cuestiones como la percepción que tienen los trabajadores de su lugar de trabajo, las largas horas laboradas, el burn out, el liderazgo autocrático y paternalista cultural que ha existido, la falta de motivación, la ausencia de programas de desarrollo, etc., han mermado de igual forma la productividad de los trabajadores. Por lo cual, la presente investigación pretende brindar lineamientos para que en las empresas del área metropolitana de México se mejoren los climas organizacionales, para contribuir al

mejoramiento de la productividad de las mismas y del propio país. La importancia de sentirse cómodo y a gusto en el lugar de trabajo es una de las principales razones para ser más productivos. La propuesta de esta investigación, está basada en un diagnóstico de clima con algunos trabajadores del área metropolitana y las tendencias mundiales sobre las políticas que se están impulsando en las empresas más exitosas en cuanto al mejoramiento de sus climas organizacionales. Finalmente, lo que se requiere, es mejorar la percepción de los líderes al momento de gestionar los recursos humanos para poder adaptarse a los cambios globales y aumentar la productividad laboral.

Vásquez (2018), *Motivación intrínseca y Productividad laboral* (Estudio realizado con agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepequez, San Marcos). Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala, tuvo como objetivo: Establecer la relación de la motivación intrínseca con la productividad laboral de los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. La investigación tiene como tipo de investigación, cuantitativa y diseño descriptivo, Muestra de 32 docentes. Como instrumento se utilizó la escala de tipo Likert. Resultados: Los agentes de la PMT son productivos dentro de su área laboral puesto que les importa la realización efectiva de sus funciones a través del empeño y el respaldo de los compañeros de trabajo y la institución los cuales ayudan a que los mismos participen activamente y tengan el compromiso de apoyarse en la búsqueda de una mejora continua. Conclusión: La motivación intrínseca se relaciona de manera significativa con la productividad laboral de los agentes de la Policía Municipal de Tránsito de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, porque en todas las funciones que realizan poseen sentido de Trabajo, misma que hace que sean efectivos. Comentario: la empresa no podría tener una buena productividad si el el recurso humano es



deficiente, en esta tesis se enfoca a la motivación que los trabajadores perciben para poder desarrollar su trabajo de una manera eficiente y eficaz proyectado al logro de los objetivos.

Avellon (2015), *La eficiencia y la productividad de las comunidades autónomas españolas en la gestión tributaria: aplicación del análisis* envolvente de datos. Tesis Posgrado. Universidad de Valladolid, España, objetivo: estimación de la eficiencia técnica y la determinación del cambio productivo en la gestión tributaria alcanzada por las Administraciones tributarias autonómicas españolas, mediante una aplicación empírica, para los datos disponibles en el periodo de tiempo comprendido entre el año 2004 y el año 2012. Tipo de investigación Metodología cuantitativa, Población Sector público y muestra Comunidades autónomas españolas. Técnica descriptiva. Conclusión: El Índice de Productividad de Malmquist ha alcanzado un valor medio de 0,87816 puntos en el ejercicio 2012, que implica una reducción media de la productividad respecto del ejercicio anterior del 12,18 %, es decir, por término medio y para un solo año de análisis. Esta medida del cambio productivo recoge el efecto de la eficiencia ocasionado por la forma de la gestión de los funcionarios de la Administración tributaria autonómica, pero también recoge el efecto de las variaciones en la tecnología de producción. La merma de la productividad obtenida en el ejercicio 2012 respecto al 2011, pudiera deberse a despilfarros en la gestión, pero también a saltos de la frontera tecnológica, por ejemplo, una insuficiencia en la capacitación tecnológica por estar en desarrollo un programa informático. Sin embargo, el valor obtenido a lo largo del periodo de estudio 2004 al 2012 del Índice de Productividad es de 1,1788 puntos, que implica que las Administraciones tributarias autonómicas españolas han mejorado su producción por término medio en un 17,88 % por unidad de recurso. En esta situación ocurre lo mismo que en la anterior, esto es, las causas de la variación productiva son desconocidas; pero como se puede

observar, al incrementar y observar la productividad media durante los nueve años del periodo temporal de análisis, los resultados mejoran considerablemente.

### **2.1.2 Nacionales.**

Barrenechea (2017). *Mejora De Proceso Del Pago De Beneficios Sociales De Una Empresa De Entretenimiento A Nivel Nacional Realizado En El Año 2016*. Tesis inédita de pre grado. Universidad Privada del Norte. Lima. El objetivo principal de este trabajo, consistió en la mejora de un proceso destinado al pago de la liquidación de los beneficios sociales, el cual fue llevado a cabo en el segundo semestre del año 2016, en una empresa compuesta por una población laboral de 3,000 trabajadores y con una rotación mensual de 11% en promedio, equivalente a un aproximado de 318 ceses por cada mes. La finalización de una relación laboral, genera, entre otros aspectos, una retribución compensatoria, la cual debe ser puesta a disposición del ex trabajador, dentro de un plazo razonable, sin embargo, en ocasiones los procesos no siempre se encuentran alineados a la necesidad del cliente, situación que era presente en la empresa, puesto que mensualmente debía generar la liquidación de 318 trabajadores que dejaban de laborar y quienes debían esperar hasta 18 días para cobrar su liquidación de beneficios sociales. Ante esta problemática, Barrenechea, J concluyó con que ante la necesidad de mejorar el proceso, aplicó el uso del diagrama de causa y efecto, el diagrama de análisis de proceso y el flujograma, herramientas que sirvieron para identificar las deficiencias que causaban la demora del tiempo, para luego determinar las modificaciones y mejoras que debían aplicarse al nuevo proceso. Los principales resultados obtenidos, fueron posibles, a través del uso de la banca por internet y de la aplicación de los correos electrónicos, con los cuales se consiguió reducir el tiempo, logrando que los ex trabajadores cobren sus liquidaciones dentro del plazo de ley, además, de la reducción del costo administrativo.

Comentarios: Según Barrenechea y estoy de acuerdo que el flujograma de Causa y efecto determina y mejora lo que se debe aplicar para que los ex trabajadores cobren sus salarios, en un tiempo apropiado dentro de la ley.

Carbajal (2016), *La NIC 19 y su relación con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa ladrillera MAXX S.A.C. año 2015*. Tesis pregrado. Universidad Privada de Tacna-Perú, tuvo como Objetivo general: determinar de qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. año 2015. La investigación es de Tipo Básico Correlacional, Diseño: No experimental, descriptivo y transeccional, Población y Muestra objeto de estudio está conformada por el área de contabilidad y recursos humanos, la técnica que se utilizara es el Análisis Documental y como instrumento la Guía de análisis documental. En los resultados en una de las tablas, tabla 9 se muestra la información correspondiente a los montos determinados de Beneficios sociales, se evidencia que la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. no efectúa el cálculo de los conceptos de premios por antigüedad y otros beneficios, comprendidos como beneficios sociales. Conclusiones: Se determinó que la norma de internacional de contabilidad 19 se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015; como se demuestra en la tabla 11 que se obtuvo un valor  $=0,002$ , sobre todo en lo que respecta al cálculo de los beneficios de corto plazo.

Comentario: Estoy de acuerdo con esta tesis dado aquí se refleja como la aplicación de la norma internacional de contabilidad 19 Beneficios a los empleados da un resultado razonable y veraz de los resultados, ocasionando de esta manera que el reconocimiento los beneficios sociales sea favorable tanto para la empresa como para el trabajador.

Guzmán y Peláez (2016), *Efecto de la NIC 19 en el tratamiento contable de los beneficios sociales a corto plazo en la situación económica y financiera de la empresa SECUCORP SAC en la ciudad de Trujillo en el año 2015*. Tesis de Pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo – Peru, Tuvo como Objetivo: Determinar la incidencia de la implementación de la NIC 19 en el tratamiento de los beneficios a corto plazo de los empleados en la situación económica y financiera de la empresa SECUCORP SAC., en la ciudad de Trujillo en el año 2015. Diseño Lineal, pre experimental; Una población, trabajadores del personal operativo de la Empresa SECUCORP SAC de la Ciudad de Trujillo en el año 2015 (Aproximadamente 200 trabajadores). Muestra 82 trabajadores; Técnicas, encuesta, Observación, entrevista; Instrumentos: Cedula de cuestionario, guía de observación, hoja de registro y guía de entrevista.

Resultados: Según el gráfico N° 03 el 16% de las personas encuestadas manifiestan que si le reconocen permisos remunerados por enfermedad. Y el 84% de las personas encuestadas manifiestan que no le reconocen permisos remunerados por enfermedad.

Conclusión: Como resultado del análisis de los beneficios sociales de la empresa SECUCORP SAC., se determinó que la empresa no realiza las provisiones mensualmente, tal como se demostró en el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores año 2015.

Comentario: En este antecedente como en el desarrollo de la presente investigación la provisión de los beneficios a los empleados se reconoce en el momento del pago, ignorando la aplicación de principio del devengado, tanto tributario como contable.

Cerdán (2017) *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados CARUBI S.A.C – Trujillo 2017*. Tesis pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Esta investigación tiene como objetivo general determinar la incidencia entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa calzados CARUBI SAC Trujillo, año 2017. La investigación

es descriptiva, no experimental y de corte trasversal. La población estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa calzados Carubi SAC. Esta investigación se desarrolló aplicando un cuestionario a cada trabajador con el propósito de identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa calzados Carubi SAC. Para medir el nivel de productividad se utilizó el análisis documentario. Concluyendo, que la satisfacción laboral incide negativamente en la productividad de la empresa calzados Carubi SAC. Por cuanto, existe un nivel medio de satisfacción laboral con un 40% lo cual incide en un nivel medio de productividad 55% (32 – 34 docenas de calzado/trabajador mensualmente). En este sentido la hipótesis: La satisfacción laboral incide negativamente en la productividad de la empresa calzados Carubi SAC., ha sido aceptada.

Herrera (2017), *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017*. Tesis Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Peru, tuvo como objetivo principal Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. La investigación presenta un Enfoque Cualitativo y Cuantitativo, El tipo de Investigación es aplicada, El diseño es no experimental-transeccional-correlacional, población conformada por 446 trabajadores y como muestra es 141 trabajadores, la técnica es la encuesta, y el instrumento utilizado es el cuestionario.

En los resultados Los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, en lo que respecta a las condiciones física y/o materiales es medio con un 34.75%, donde las condiciones físicas y las comodidades nos son las adecuadas; aunque un 64.54% alcanzan un nivel alto en el sentido que si tienen las comodidades necesarias para poder laboral satisfactoriamente y 0.71% dice que son pésimas las condiciones y comodidades. Conclusión: Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia, que el sig. (bilateral) = 0.000, aceptando la hipótesis alterna, donde las

condiciones físicas y/o materiales se relacionan con la productividad; con una correlación positiva media del 0.511, muy significativa. Por lo que la buena ambientación de oficinas y comodidades mínimas afectarían a tener una mejor productividad en sus labores diarias.

Comentario: el trabajo en condiciones no adecuadas genera que el trabajador presente incomodidad y falta de interés en el desarrollo de su labor ocasionando deficiencia en la productividad de la empresa y el no logro de las metas y objetivos plasmados.

Orozco (2016), *Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción de la empresa confecciones deportivas todo sport. Chiclayo – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel – Perú, tuvo como objetivo: Elaborar un plan de mejora en el área de producción, para aumentar la productividad de la empresa Confecciones Deportivas Todo Sport. La investigación presenta el siguiente tipo de investigación descriptivo – cuantitativo y el diseño de la investigación fue No experimental, Población objeto de estudio son todos los trabajadores es la empresa Confecciones Deportivas Todo Sport. Chiclayo - 2015. Muestra trabajadores del área de producción de la empresa. Las técnicas utilizadas son Entrevista, Observación y entrevista y los instrumentos empleados son las Guías de entrevista, guía de Observación y guía de entrevista. Resultados: De la información obtenida se puede deducir que los trabajadores se encuentran satisfechos y conocen su trabajo de manera práctica, gracias a su experiencia; tienen dificultades por falta de dos máquinas (ojaladora y botonera), lo que retrasa el trabajo. Se han presentado conflictos cuando no han cumplido las metas previstas, pero esto sucede especialmente por falta de supervisión o previsión. Estas situaciones ocasionan problemas con los clientes al no cumplir con algunos pedidos o con algunas especificaciones relacionadas con las tallas, diseños, materiales empleados. Una fortaleza de la empresa es su ubicación en el centro de la ciudad, lo que facilita la llegada de clientes.

Conclusión: Mediante la aplicación de las técnicas de la encuesta, la entrevista y la observación directa se diagnosticó que los principales problemas que afectan a la producción y el rendimiento de la empresa son: falta de compromiso y de trabajo en equipo de los trabajadores, falta de personal, incumplimiento de pedidos, movimientos innecesarios, desorden y falta de mantenimiento y de limpieza.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 NIC 19 beneficios a los empleados.**

#### **2.2.1.1 Definiciones de la NIC 19**

Abanto (2015), define la NIC 19 de la siguiente manera: Indica que la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados: La entidad requiere que reconozca un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los a pagar en el futuro; y un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados. Por lo consiguiente, con la aplicación de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, se mejoró la presentación razonable de los estados financieros, de esta manera el resultado de nuestra investigación está demostrando coincidencias con lo señalado en el marco teórico. (p. 153)

Los beneficios a los empleados que comprende la NIC 19 son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese; aunque la norma no define empleado, se pueden contemplar en esta categoría a todos aquellos que prestan servicios a tiempo completo o parcial, de forma permanente u ocasional. (Actualícese; 2015; párr. 2)

Ayala (2014) define la NIC 19 de la siguiente manera: Los beneficios a los empleados comprende todos los tipos de retribuciones que la entidad proporción a los trabajadores a cambios de sus servicios. El objetivo de esta norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios a los empleados la norma requiere que una entidad reconozca. Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se crea el derecho de recibir pagos en el futuro. Un gasto ha consumido un gasto económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de un beneficio en cuestión. (p.483)

#### ***2.2.1.2 Propósito de la NIC 19***

La NIC 19 exige a la entidad reconocer el costo del servicio pasado no consolidado como un gasto, repartiéndolo linealmente durante el periodo medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir los beneficios de forma irrevocable. De acuerdo con la NIIF para las PYMES, una entidad debe reconocer los costos de servicios pasados como un gasto al medir los resultados del periodo en que se produce el cambio (es decir, de inmediato). (Paredes; 2015; p.16)

#### ***2.2.1.3 Aspectos en la NIC 19***

Los aspectos que considera la NIC 19 son los que mencionamos a continuación:

*Beneficios a los empleados* son todas las formas de contraprestación concedida por una compañía a cambio de los servicios entregados por los empleados o por compensaciones por cese.

*Los beneficios a los empleados a corto plazo* son atenciones a los empleados (distintos de las compensaciones por cese) que se requiere pagar completamente antes de cumplir



los doce meses siguientes finalizando del periodo anual sobre en el que se comunica en el que los empleados hayan proporcionado sus servicios.

*Los beneficios post-empleo*, son beneficios a los empleados (son distintos de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se remuneran después de completar su tiempo de empleo de trabajo.

*Además, los beneficios a los empleados a largo plazo*, son de totalidad los beneficios a los empleados distintos que, a los beneficios a los empleados a corto plazo, y de los beneficios posteriores al periodo de empleo de compensaciones por cese.

*Beneficios por culminación*, son los beneficios a los empleados correspondientes por la culminación de la etapa de empleo de un empleado como resultado de: la disposición de la entidad de solucionar el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; a la medida del empleado de acceder una oferta de beneficios a cambio de la culminación de un contrato de empleo.

#### **2.2.1.4 Clasificación de beneficios sociales.** según Aguirre y Tobar (2015)

##### *Beneficios a los empleados a corto plazo*

Se producen cuando un empleado prestó sus servicios a una entidad durante el periodo contable, en donde la entidad deberá reconocer el pago por tales servicios:

- a. Como un pasivo (gasto acumulado o devengado) después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es mayor al importe sin descontar los beneficios, entonces la entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto).
- b. Como un gasto, a menos que otra NIIF permita que sea un costo de activo. (parr.9)

Rodríguez (2012) Las retribuciones a corto plazo son las que deben pagarse a los empleados antes de que transcurra un año desde el cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado su aportación. Son las siguientes:

- a. La nómina: sueldos, salarios o jornales y las cotizaciones a los sistemas de seguridad social.
- b. Las ausencias remuneradas con motivo de vacaciones, enfermedades, permisos anuales o maternidad, siempre que no transcurran más de doce meses desde el cierre del ejercicio contable en el que los empleados han prestado los servicios que les otorgan los derechos correspondientes.
- c. Participación en utilidades empresariales o en incentivos económicos, siempre que los pagos se realicen antes de que transcurra un año desde el cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado su prestación de servicios.
- d) Retribuciones en especie a trabajadores en activos: bienes y servicios entregados o subvencionados total o parcialmente.

La contabilización de las prestaciones a los empleados a corto plazo normalmente se realiza de forma inmediata ya que no es necesario hacer hipótesis actuariales para calcular las obligaciones y los costos, ni hay que practicar actualización alguna en los importes correspondientes, ni van a surgir ganancias o pérdidas actuariales.

En todas las retribuciones a corto plazo la empresa reconocerá el importe a pagar a los empleados por su prestación de servicios como: empresa: viviendas, vehículos, asistencia médica, etc. Un pasivo, por el gasto devengado tras deducir los importes satisfechos. En el caso que estos últimos excedan a los primeros, se reconocerá un activo por la diferencia, en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a

efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo. Este activo sería considerado un gasto anticipado. Un gasto del período, a menos que otra NIC obligue o permita incluir las retribuciones en el costo de un activo.

El reconocimiento del gasto devengado y del pasivo correspondiente es una consecuencia del marco conceptual del IASB ya que una de sus hipótesis fundamentales es la de devengo o causación que implica que los efectos de las transacciones se reconocen cuando ocurren, independientemente de cuando se cobra o pagan.

En relación a las ausencias retribuidas a corto plazo se incluirán como se ha señalado, las vacaciones, enfermedades, incapacidad transitoria, pertenencia a jurados o maternidad. La empresa deberá reconocer el costo esperado de las prestaciones a corto plazo a los trabajadores en forma de ausencias remuneradas. (parr.1-14)

#### *Beneficios post-empleo.*

Los beneficios post-empleo son definidos brevemente por el estándar como aquellos beneficios, distintos de los beneficios por terminación, que se pagan a los empleados después de completar su periodo de empleo en la entidad. “Estos beneficios abarcan todos los acuerdos de beneficios que se pacten con el trabajador después de completar su periodo de empleo bien sea impuestos por ley o por iniciativa de la entidad”. Estos beneficios abarcan todos los acuerdos de beneficios que se pacten con el trabajador después de completar su periodo de empleo bien sea impuestos por ley o por iniciativa de la entidad, independientemente de que estos impliquen que una entidad separada reciba unos aportes y sea la encargada del pago del beneficio. Un ejemplo de estos beneficios, son las pensiones y otros beneficios posteriores al empleo, como los seguros de vida o beneficios por asistencia médica. (Actualícese, 2017, parrs.1-3)

*Beneficios a los empleados a largo plazo.*

Además de las prestaciones por jubilación, de las prestaciones por terminación del contrato y de las prestaciones a compensar con instrumentos financieros de fondos propios, existen otras retribuciones a largo plazo, tales como:

- a. Las ausencias remuneradas a largo plazo, como pueden ser los años sabáticos.
- b. Los premios por antigüedad. Estos premios se conceden por el tiempo que uno o más empleados lleva vinculado a la empresa.
- c. Las prestaciones por invalidez permanente.
- d. La participación en beneficios o incentivos pagaderos a partir de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado la prestación de los servicios correspondientes.
- d) Las remuneraciones diferidas que se harán efectivas una vez transcurridos los doce meses del cierre del ejercicio en el que se han hecho acreedores de ellas.

La contabilización que se requiere para estas retribuciones difiere de los planes de jubilación en que las pérdidas y ganancias actuariales se reconocen de forma inmediata, no siendo posible la aplicación de ninguna banda de fluctuación; y en que el costo de servicios pasado tiene también un reconocimiento de tipo inmediato.

El importe que se reconoce como un pasivo en el balance de situación por estas retribuciones a largo plazo debe ser el importe total neto resultante de las siguientes partidas:

El valor actual de la obligación por prestaciones definidas en el momento de cierre del ejercicio, menos el valor razonable, en idéntica fecha, de los activos del plan, en caso de haberlos, con los que se puedan cancelar las obligaciones.

Por otra parte, la empresa tendrá que reconocer el total neto de las siguientes partidas como gasto o ingreso en la cuenta de resultados, salvo que otra NIC obligue o posibilite la inclusión en el costo de otro activo:

El costo del servicio prestado del ejercicio actual.

El costo por intereses resultante de multiplicar la tasa de descuento al inicio del ejercicio por el valor actual de la obligación durante ese ejercicio en cuestión.

#### *Beneficios por terminación.*

Se reconocerá como Beneficio por terminación del vínculo laboral o contractual: Aquellos a los cuales la empresa está comprometida por ley, por contrato u otro tipo de acuerdo, o por una obligación implícita basada en prácticas habituales de la empresa, cuando finaliza los contratos laborales anticipadamente o cuando el empleado acepta una oferta de beneficios en compensación por la terminación del vínculo laboral o contractual. (docs. Supe salud)

#### **2.2.1.5. Aplicación de la NIC 19**

Abanto (2015), indica lo siguiente: La NIC 19 se designa a todos los beneficios a los empleados, excepto aquellas que se basan en acciones reguladas por la NIIF 2. El tratamiento contable de los beneficios a los empleados se completa con la información a suministrar sobre los planes de retribuciones a los beneficios a los empleados contenida en la NIC 26 "Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Retiro".

En esta norma, se dividen los beneficios a los empleados en cuatro categorías dependiendo de sus características: Beneficios a corto plazo, beneficios post-jubilatorios, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. (pag.67).

Ferrer (2012) indica lo siguiente: Se aplicará por los empleadores (entidad) al contabilizar todas las retribuciones de los empleados (trabajadores), excepto los pagos basados en acciones (NIIF 2). No se aplica a planes de beneficios por retiro (NIC 26) Las retribuciones de los empleados de la entidad que proceden de: - Planes de otros acuerdos formales con sus empleados. - Exigencias legales o acuerdos con carácter vinculante. (pag.45).

## **2.2.2 Productividad.**

### ***2.2.2.1 Definiciones de productividad***

Gutiérrez, (2015). Manifiesta que tiene que ver con los resultados que se obtiene en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. (p.22)

Para Bain, (2003): “es una medida que utilizamos para producir valor económico; una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo”. (p.2)

### ***2.2.2.2 Importancia de la productividad.***

Es importante para las empresas, ya que la productividad no solo trata de elaborar productos y vender, sino de la generación de cambio a través de aquello que se construye, buscando la

mejora en la calidad de vida de los consumidores. Para aumentar la productividad empresarial, se debe comenzar por realizar una buena gestión empresarial, en donde se integren la productividad, la sostenibilidad, la competitividad, la rentabilidad y la viabilidad de la empresa. Esto es importante para las organizaciones, ya que la productividad exige una buena gestión de los recursos que se poseen para conseguir que todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, estén enfocadas en la fabricación del producto o servicio.

La productividad y producción son dos conceptos que suelen confundirse debido a su similitud, su principal diferencia está en que la productividad se encuentra asociada a la rentabilidad, el beneficio económico y la valoración de materias primas, el equipo humano, la infraestructura, etc.; mientras que en la producción influyen factores en donde es necesario actuar para poner en marcha un producto/servicio. Profundizando en esto, el término productividad se basa en la relación producto-insumo (trabajo y/o capital) en un período específico, con el adecuado control de calidad. (CIMD, 2018)

### ***2.2.2.3 Clases de productividad.***

#### *Productividad laboral*

Es un indicador económico importante, estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad, y el nivel de vida de los países. La productividad laboral es una medida de eficiencia de una persona, del equipo, maquinaria, factoría sistema, entre otros, en la conversión de los insumos en productos útiles. La productividad laboral en las empresas puede orientarse a la consecución de una serie de objetivos o un buen clima laboral mediante la toma de ciertas acciones y el uso de factores como el tiempo y los recursos, entendiéndose como recursos a los humanos, materiales y equipo. (Varios Autores; 2019; parr.1,2 y3)

### *Productividad total de los factores*

Por norma general, en la fabricación de un producto intervienen varios factores. La PTF se obtiene a través de la suma de los valores medios de los factores que intervienen en la producción y se expresa como un valor global. esta variable no sólo tiene que ver con insumos materiales. En él se incluyen todos aquellos factores que intervienen en el proceso de elaboración de un producto, como por ejemplo las herramientas, el número de miembros de un equipo de trabajo o la maquinaria, entre otros. (EAE;2016; Parr.4 y 7)

### *Productividad marginal*

Es un indicador interesante para la empresa, porque permite determinar la cantidad óptima de un recurso. Es ese punto concreto a partir del cual seguir aumentando ese recurso ya no mejora la producción ni la rentabilidad.

La productividad marginal está asociada a los factores productivos, estos son los elementos con los que cuenta una empresa para llevar a cabo su actividad. La teoría económica clásica define tres factores de producción:

*Trabajo:* el esfuerzo de los empleados en el proceso productivo, sus horas de trabajo.

*Capital:* representa los activos de la empresa. Hay un capital físico (los edificios, la maquinaria o los medios técnicos) y un capital humano (las capacidades y habilidades de los trabajadores).

*Recursos:* en sentido amplio son todos los recursos de la naturaleza destinados a la producción. En ciertos sectores son imprescindibles, por ejemplo, en el sector primario (pesca, ganadería, agricultura o minería) y también en los sectores energéticos (solar, eólico, hidroeléctrico o combustibles fósiles). (Van Der, 2005, p.10)



#### ***2.2.2.4 Productividad y sostenibilidad.***

Para hablar de productividad y sostenibilidad:

Debemos comprender que mientras la raza humana siga aumentando sobre la tierra, seguiremos demandando en forma creciente los bienes y servicios básicos para nuestra subsistencia, esto quiere decir que el concepto de estancar la productividad es imposible bajo las condiciones actuales de explosión demográfica a la que estamos sometidos.

Debemos aumentar la productividad si queremos seguir abasteciendo al mundo.

Debemos seguir creciendo ya que la población siempre aumentará, sin embargo, este crecimiento no puede ser a cualquier costo, debe ser moderado y siempre evaluando los costos sociales y ambientales que se generan, mitigando los efectos negativos y maximizando los positivos.

Debemos apostar por la maximización de la eficiencia, utilizando la menor cantidad de recursos posibles, ya sea agua, energía y materias primas, para obtener los mayores resultados.

Muy importante también es que como humanidad trabajemos fuertemente en llegar a obtener una correcta distribución de los recursos, ya que mientras se pierden en algunos lugares, en otros son absolutamente necesarios. (Constandil, 2016) dice que la sostenibilidad se basa en tres aspectos: Económico, Social y Ambiental. Cualquiera de estos tres que no se desarrolle íntegramente redundará en un desequilibrio que más temprano que tarde afectará a la población, a la forma de vida que se ha construido. (párr. 2)

#### ***2.2.2.5 Elementos de la productividad.***

*Diseños e insumos no laborables.*

Es decir, aquellos que tienen que ver con los elementos materiales, pero no con el proceso mismo sino con el diseño y mantenimiento de los elementos, como son el diseño de los

productos y servicios, la estabilidad de los diseños, la calidad de las materias primas, la calidad y el mantenimiento de la maquinaria, la expectativa de calidad del producto final y el tamaño de la empresa.

#### *Organización del trabajo.*

Aquellos que atañen a la estructura y el funcionamiento de la organización, tales como la disposición y empleo del espacio de trabajo, el método específico de trabajo, la planificación de los insumos, del entorno, o los tiempos de trabajo.

#### *Trabajadores.*

Aquellos que tienen que ver con la fuerza de trabajo o el capital humano, tales como la formación educativa de los trabajadores, su estado físico durante las horas de trabajo, su motivación hacia el trabajo y su puntualidad.

#### *Condiciones externas*

Aquellos que no tienen que ver con el interior de la empresa per se, sino con elementos foráneos. Tales como la mercadotecnia y las necesidades del mercado de consumo, las variables del entorno económico, o la internacionalización del producto final. (Raffino;2019; parr 6)

#### **2.2.2.6 Productividad y empleo.**

El mercado laboral continúa evolucionando muy favorablemente, tal como muestran los últimos datos de la EPA correspondientes al 3T 2017: el número de ocupados ha aumentado en 521.700 personas en el último año y el ritmo de avance se mantiene en un elevado 2,8% interanual. La creación de ocupación es generalizada en todos los sectores de actividad, aunque existen importantes diferencias en cuanto a las respectivas velocidades de recuperación. Si

dividimos los sectores de actividad en dos grupos según su nivel de productividad,2 observamos que la mayor parte del empleo se genera en sectores de baja productividad, que son los que tienen un mayor peso en la economía. (Bain, 2003, p.12)

### **2.3. Definiciones de Términos Básicos**

**Beneficio económico:** Es una expresión manejada para destinar los beneficios que obtienen de un procedimiento o movimiento económico. El beneficio habitualmente se deduce como las entradas totales menos los costes totales de productividad y comercialización. ([https://es.org/wiki/Beneficio económico](https://es.org/wiki/Beneficio_económico))

**Beneficios a los empleados:** son integras los signos de contraprestación otorgada por una compañía a modo de los servicios ofrecidos por los empleados o por indemnizaciones por cese

**Productividad Empresarial:** Obtiene resultados de los actos que se corresponden trasladar a término para adquirir los objetivos de la compañía y obteniendo buen clima laboral, teniendo en cuenta la concordancia entre los recursos que se invierten para conseguir los objetivos y los logros de los propios.

**Productividad:** Es una noción afín a la Economía que se representa al vínculo entre el importe de productos conseguida mediante un procedimiento productivo y de los recursos empleados en su producción. En este sentido, muestra la productividad un anuncio de la eficiencia productiva. (Perez;2015, p.53)

Relaciones interpersonales: Poseen zona en una gran variación de argumentos, tal como la familia, los grupos de compañeros, el matrimonio, los clubes sociales, los entornos laborales y deportivos, los grupos religiosos y todo prototipo de argumentos en el cual existan dos o más personas en comunicado. (Yañez;2010, p.5)

Remuneración: Cancelación o remuneración de un servicio o labor señalado en el contrato de faena. El sueldo es el importe de dinero que se da a un individuo como salario de su trabajo o servicio brindado.

Rentabilidad: Ganancias económicas que se obtienen mediante la utilización de determinados recursos. (Pérez, 2015, p.22)

Retribuciones: hace referencia al salario o sueldo en forma de dinero o especie que percibe una persona por su trabajo. Dicha cantidad dependerá lo fijado previamente bajo un contrato y dentro de las exigencias legales que establezca el derecho laboral. (García, 2017, párr.8)

Retroalimentación: Es un anómalo de la manera verbal. Se conseguiría concretar puesto que aquella investigación de vuelta en una investigación verdadera. En todo proceso de información tienen dos mecanismos protagonistas: que es un emisor y un receptor. Entre ambos se origina una retroalimentación cuando el aceptador reconoce al emisor.

Satisfacción del empleado: Es el nivel de aprobación del hombre relación a su hábitat de labor. La satisfacción laboral envuelve la cuantía del pago, el ejemplo de trabajo, la seguridad, las relaciones humanas, etc. (Alonso;2005, p.35)

Seguridad social: Es la defensa que un consorcio facilita a las personas para afirmar el camino a la asistencia médica y certificar la seguridad del ingreso, en lo exclusivo en caso de envejecimiento, accidentes del trabajo, enfermedad, desempleo, invalidez, maternidad o pérdida sostenimiento de familia.([www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms\\_067592.pd](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_067592.pd))

Sistema de Recompensa: La sueldo y los incentivos favorecen al establecimiento de las técnicas porque brinda un perfil a la conducta del ser humano y del grupo. Los propósitos de recompensas, bien delineados, son congruentes como es los objetivos y la estructura de la misma organización. Motivando a los empleados para que gobiernen su servicio hacia las metas de la organización establecidas.

Sostenibilidad: Es aquella que tiene en cuenta en su actividad las oportunidades, obligaciones y riesgos económicos, sociales y ambientales. Es decir, una empresa que presenta un crecimiento económico ético, que minimice el impacto ambiental y respete la comunidad. (Business at Speed Gestao, párr.2)

Valor razonable: Es el precio que sería recibido por vender un activo o pagado por transferir un pasivo en una transacción ordenada entre participantes del mercado en la fecha de la medición. (NIIF 13; parr.9)

Viabilidad: hace referencia a la posibilidad de que un proyecto o negocio pueda progresar, garantizado a largo plazo su rentabilidad económica. Quiere decir que es la opción de que un proyecto se pueda llevar a cabo, con una cierta continuidad en el tiempo. (Garcia;2017; p.11)

## **Conclusiones**

La aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados mediante el tratamiento contable si mejora la productividad de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018, Para lo cual se solicita efectuar una mayor capacitación y conocimiento de la NIC 19, Beneficios a los empleados, internamente de sus participantes, con el objetivo de afirmar el desempeño de la norma y los objetivos trazados empresariales.

Se estableció el reconocimiento de los beneficios a corto plazo a los empleados con la finalidad de influir en el sistema productivo de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

Se determinó los beneficios post-empleo con la finalidad de contribuir en el sistema productivo de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

Se determinó que los Beneficios a Largo Plazo se relaciona con la eficiencia productiva de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

.

## **Recomendaciones**

Se recomienda la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados mediante el tratamiento contable a fin de ir optimizando la productividad de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018, mediante capacitaciones sobre la NIC 19, Beneficios a los empleados, con el objetivo de afirmar el desempeño de la norma y los objetivos empresariales trazados

Se recomienda el reconocimiento de los beneficios a corto plazo a los empleados con la finalidad de continuar mejorando en el sistema productivo de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

Se recomienda continuar determinando los beneficios post-empleo a fin de ir optimizando el sistema productivo de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

Se recomienda continuar determinando los Beneficios a Largo Plazo para seguir eficientizando la capacidad productiva de la Empresa: INTI GAS CORPORACION S.A.C., de Chorrillos – Lima en el año 2018.

## **5. Aporte científico**

La investigación, permite conocer de como la aplicación correcta de la NIC 19 optimizando la productividad de los empleados o trabajadores de cualquier empresa, porque tanto los beneficios a corto plazo, los beneficios post empleo y los beneficios a largo plazo motivan estimulan para la ejecución de actividades propias de la empresa, incrementando la productividad.

La sostenibilidad de la empresa en el mercado se basa en tres aspectos: Económico, Social y Ambiental y dentro del cual la aplicación de la NIC 19 juega un rol importante en la rentabilidad, la planificación empresarial y el cumplimiento de normas tributarias.





## 6.1 Recurso y presupuesto

Partida presupuestal*	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	Costo unitario	Costo total
			(en soles)	(en soles)
Recursos humanos		1	150.00	150.00
Bienes y servicios		20	12.00	240.00
Útiles de escritorio		45	2.00	90.00
Mobiliario y equipos		1	250.00	250.00
Pasajes y viáticos		10 veces	15.00	150.00
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)		4	95.00	380.00
Servicios a terceros		1	300.00	300.00
Otros		15	30.00	450.00
<b>Total</b>				<b>S/ 2010.00</b>

## Referencias

- Abanto, B. M. (2015). *Normas Internacionales de Contabilidad. NIC, NIIF, SIC, CINIIF*. Lima- Peru. Editorial Gaceta Jurídica.
- Aguirre, A. y Tobar, C. (14/05/2015). *NIC 19: Beneficios a los empleados*. (blog). Recuperado de [https://www.academia.edu/15443383/NIC\\_19\\_Beneficio\\_a\\_los\\_empleados](https://www.academia.edu/15443383/NIC_19_Beneficio_a_los_empleados).
- Alonso P. (2008) Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. versión On-line ISSN 2174-0534
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Recuperado de: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/el-proyecto-de-investigaci%C3%93n-6ta-Ed.-fidias-G.-arias.pdf>
- Avellon, B. (2015). *La eficiencia y la productividad de las comunidades autónomas españolas en la gestión tributaria: aplicación del análisis envolvente de datos*. (Tesis Posgrado). Universidad de Valladolid, España.
- Ayala, P. (2014). Comentarios y aplicación práctica de las normas internacionales de información financiera. *Actualidad Empresarial*. Lima
- Bain, R. (2003), *La productividad*. (2ª ed.). Colombia. Editorial McGraw Hill

Barrenechea (2017). *Mejora De Proceso Del Pago De Beneficios Sociales De Una Empresa De Entretenimiento A Nivel Nacional Realizado En El Año 2016*. (Tesis pre grado). Universidad Privada del Norte. Lima.

Business at Speed Gestão (2018) *sostenibilidad en los negocios*  
<https://www.phcsoftware.com/pe/business-at-speed-pe/indicadores-sostenibilidad-empresa/>

Carbajal, J. (2016). *La NIC 19 y su relación con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa ladrillera MAXX S.A.C. año 2015*. (Tesis pregrado). Universidad Privada de Tacna, Perú.

Cerdán (2017) *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados CARUBI S.A.C – Trujillo 2017*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo

Cornejo y Rivera (2013). *Políticas contables para la aplicación de la NIC 19 prestaciones Post – empleo en el Ecuador caso práctico embotelladora Azuaya S.A.* (Tesis pre grado) en la Universidad de Cuenca-Ecuador.

Ferrer A.. (2012). Revisando las NIIF: NIC 19 Beneficios a los empleados (Parte I). *Actualidad Empresarial N° 266*

García, I. (14/11/2017). *Definiciones*. (blog). Recuperado de <https://www.economiasimple.net/glosario/efectividad>.

Gutiérrez, H. (2015). *Calidad total y productividad*. Recuperado de:  
[https://issuu.com/ihugo\\_m/docs/calidad\\_total\\_y\\_productividad\\_3edi\\_](https://issuu.com/ihugo_m/docs/calidad_total_y_productividad_3edi_).

Guzmán, T. y Peláez, J. (2016). *Efecto de la NIC 19 en el tratamiento contable de los beneficios sociales a corto plazo en la situación económica y financiera de la empresa SECUCORP SAC en la ciudad de Trujillo en el año 2015*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Herrera, G. (2017). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017*. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Orozco, E. (2016). *Plan de mejora para aumentar la productividad en el área de producción de la empresa confecciones deportivas todo sport. Chiclayo – 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.

Paredes, A. (2015). *Normas Internacionales de Información Financiera para pequeñas y medianas empresas-Beneficios Post-Empleo*. Quito.

Pérez, J. (2015) *La gestión financiera de la empresa*. Madrid: ESIC.

Raffino, M. (2019). *Investigación no Experimental*, recuperado de:  
<https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>

Rivera E. (2018), *Efectos de la NIC 19 en los estados financieros de FUROIANI S.A.* (Tesis Pre grado). Universidad de Guayaquil – Ecuador

Rodríguez, A. (2012) *Aplicación de la NIC 19, beneficios a los empleados, y participación de utilidades.* Lima, Perú.

Rosado, A. (2019). *Análisis del impacto de la NIC 19 en el cierre de los estados financieros de una compañía empacadora de camarón a partir del periodo 2019.* (Tesis pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

Sabino, C. (1992). *Proceso de Investigación.* Recuperado de:  
<https://bianneygirald077.wordpress.com/category/capitulo-iii/>

Van Der (2005) *Gestión y gerencias empresariales en el siglo XXI.* (2° ed.) Colombia. ECOE Ediciones.

Vásquez, M. (2018). *Motivación intrínseca y Productividad laboral (Estudio realizado con agentes de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepequez, San Marcos.* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Vázquez (2016) *Propuesta para incrementar la productividad en empresas del área metropolitana en función del clima organizacional.* (Tesis pos grado). Instituto Politécnico Nacional. México

Yáñez R. (2010) *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general.* *Liberabit vol.16 N°.2* Lima 2010