

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS
APLICACIÓN DE LA NIC 19, EN LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA
DANPER TRUJILLO S.A.C.**

Para obtener el Título Profesional de Contador Público

AUTORES:

Br. López Rojas, Ana Paula.

Br. Romero Díaz, Myrlan.

ASESOR:

Dr. Zavaleta Pesantes, Henry Walter.

**Trujillo - Perú
2014**

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento de los requisitos establecidos por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego y por el Reglamento Interno de la Escuela Profesional de Contabilidad, ponemos a vuestra consideración el presente Informe de Investigación “APLICACIÓN DE LA NIC 19, EN LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C.”, para obtener el Título Profesional de Contador Público.

El presente trabajo ha sido desarrollado con el propósito de realizar una investigación, que nos permita implementar la NIC 19 en los estados financieros de la empresa, mostrando así una situación verdadera económica financiera del negocio, permitiendo que los conocimientos adquiridos en nuestro proceso formativo y las indagaciones bibliográficas sirvan de sustento para buscar soluciones metodológicas.

Esperamos haber satisfecho las expectativas académico profesionales, y que vuestra evaluación, tenga el rigor que estas actividades ameritan.

Atentamente,

Las Autoras.

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita bondad y amor, por ser mi guía y brindarme la oportunidad de lograr mis objetivos.

A mi madre y familia, quienes han velado por mi bienestar, siendo mi apoyo incondicional para que esta meta trazada sea cumplida.

Bach. Ana Paula López Rojas.

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Con mucho cariño principalmente a mis padres que han estado conmigo en todo momento, gracias por darme una formación para mi futuro y por creer en mí.

A mis hermanos.

Bach. Myrlan Romero Díaz.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, ya que con sus bendiciones me dio la oportunidad de alcanzar una meta más en mi vida, a mi madre y hermano, la Sra. Luisa Rojas y el Joven William Chávez, quienes con su amor y confianza me enseñaron que la perseverancia y dedicación son el camino para lograr los objetivos.

Ana Paula López Rojas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme y por las bendiciones dadas.

A mis padres a la Sra. Gloria Díaz y Sr. Wilmer Romero, gracias por su esfuerzo, su apoyo económico y por la confianza que depositaron en mí. Para que yo pudiera realizar mi meta más anhelada en la vida.

A mis hermanos.

Myrlan Romero Díaz.

RESUMEN

En la presente investigación tuvo por objetivo 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 Danper Trujillo S.A.C., de la ciudad de Trujillo. Para tal efecto, se aplicó un diseño de contrastación tipo cuasi experimental, de naturaleza descriptiva simple. Se utilizó el método transversal, pues se ha tenido que analizar cual es el nivel o estado de las variables de estudio, su incidencia e interrelación en un momento dado, para luego sustentar en forma sintética las conclusiones y recomendaciones de la investigación. La muestra estuvo constituida por la empresa agroindustrial Danper Trujillo S.A.C. Para obtener los datos de los dominios de las variables, se aplicó las técnicas de encuesta y análisis documental. Entre los principales resultados obtenidos que se pudo observar, es que la empresa reconoce los beneficios a los empleados, conforme a la normativa laboral, legal y tributaria vigente en el Perú y no de acuerdo de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de la gerencia. Asimismo, la empresa Danper Trujillo S.A.C. deberá aplicar adecuadamente la NIC 19, Beneficios a los Empleados, y cumplir con los estándares internacionales en la empresa Danper Trujillo S.A.C., para lograr los objetivos que persigue la empresa entorno a los beneficios sociales de los colaboradores.

ABSTRACT

In this present investigation was undertaken to determine how the application of International Accounting Standard 19, Employee Benefits, contributes to the fair presentation of the financial statements of the company Danper SAC Trujillo, Trujillo City. To this end, a type design contrasting quasi-experimental, descriptive simple applied. Cross method was used, as it has had to consider what level or state of the study variables, incidence and interaction at a given moment, then synthetically support the conclusions and recommendations of the research. The sample consisted of the agribusiness Danper Trujillo SAC For details of the domains of the variables, survey techniques and document analysis was applied. Among the main results that could stare, is that the company recognizes the benefits to employees under labor, legal and tax regulations in Peru and not according to IAS 19, Employee Benefits, affecting and distorting the information provided in the financial statements for decision-making by management. The company also Danper Trujillo S.A.C. should properly apply IAS 19, Employee Benefits, and comply with international standards in the company Danper Trujillo SAC, to achieve the objectives of the business environment to social benefits of employees.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE.....	ix
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.....	xi
LISTA DE TABLAS.....	xi
LISTA DE FIGURAS	xii
CAPÍTULO I	1
I. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Formulación del Problema	2
1.1.1. Realidad Problemática.....	2
1.1.2. Enunciado del problema	3
1.1.3. Antecedentes del problema.....	3
1.1.4. Justificación	4
1.2. Hipótesis.....	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. Marco Teórico	6
1.5. Marco Conceptual	39

CAPÍTULO II	43
II. MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS.....	44
2.1 Material.....	44
2.1.1 Población	44
2.1.2 Muestra	44
2.1.3 Unidad de análisis	44
2.1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
2.2 Procedimientos	45
2.2.1 Diseño de contrastación.....	45
2.2.2 Análisis de variables.....	45
2.2.3 Procesamiento y análisis de datos	46
CAPÍTULO III	47
3. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
3.1 Presentación de Resultados	48
3.2 Discusión de resultados.....	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	80

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

LISTA DE TABLAS:

Tabla 01: Operacionalización de variables.....	45
Tabla 02: Aportes al seguro social por parte del patrono	49
Tabla 03: Identificación y características de los encuestados.....	50
Tabla 04: Antigüedad de los encuestados.....	51
Tabla 05: Sueldo mensual de los encuestados.....	52
Tabla 06: Nivel de conocimientos de encuestados.....	53
Tabla 07: Reconocimiento de beneficios al empleado.....	54
Tabla 08: Planes de capacitación.....	55
Tabla 09: Conocimiento de la NIC 19.....	56
Tabla 10: Capacitación sobre NIC´s.....	57
Tabla 11: Importancia de la aplicación de la NIC 19.....	58
Tabla 12: Beneficio por aplicación de la NIC 19.....	59
Tabla 13: Justificación de la aplicación de la NIC 19.....	60
Tabla 14: Estado de resultados 2013.....	62
Tabla 15: Estado de situación financiera 2013.....	63
Tabla 16: Estado de resultados 2013 aplicando la NIC 19.....	66
Tabla 17: Estado de situación financiera 2013.....	67

LISTA DE FIGURAS:

Figura 01: Identificación y características de los encuestados	51
Figura 02: Antigüedad de los encuestados	52
Figura 03: Sueldo mensual de los encuestados.....	53
Figura 04: Nivel de conocimientos de encuestados	54
Figura 05: Reconocimiento de beneficios al empleado.....	55
Figura 06: Planes de capacitación	56
Figura 07: Conocimiento de la NIC 19	57
Figura 08: Capacitación sobre NIC´s	58
Tabla 09: Importancia de la aplicación de la NIC 19.....	59
Figura 10: Beneficio por aplicación de la NIC 19	60
Figura 11: Justificación de la aplicación de la NIC 19.....	61

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

El nivel de globalización de la economía mundial ha llevado que las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) se conviertan en los estándares internacionales de mayor aplicación en todo el mundo y en el caso de Perú, estas normas se han adoptado para su aplicación obligatoria en la preparación razonable de los estados financieros de las empresas constituidas bajo el amparo de la Ley General de Sociedades. En la actualidad la empresa Danper Trujillo S.A.C., implementa metodologías que tienen la finalidad de apoyar a las actividades de la empresa; orientadas hacia los Beneficios de los Empleados, teniendo su compromiso de adhesión y cumplimiento que ayuda a mejorar la calidad de vida laboral y personal de cada uno de los integrantes del equipo humano que conforma la empresa y proteger los derechos humanos de sus colaboradores, mediante la puesta en práctica de los principios basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la norma OHSAS 18001 de seguridad industrial y salud ocupacional, certificada por auditores internacionales. Asimismo, se cuenta con el área de Gestión del Capital Humano que ha sido creado de manera planificada integrada por áreas específicas como son las de salud, psicología y bienestar del capital humano (compensación y beneficios, bienestar social, reclutamiento y retención).

De acuerdo a las exigencias de cumplimiento de los estándares de RSE (Responsabilidad Social Empresarial), Danper de manera frecuente atiende auditorías externas para ratificar estos estándares, por parte de sus clientes extranjeros que privilegian la Responsabilidad Social Empresarial. Dichos estándares cubren los requerimientos que preservan los derechos humanos fundamentales. De seguir desarrollando capacidades y habilidades en sus colaboradores y sus familiares, ha establecido una alianza estratégica con Utah

StateUniversity (Universidad de los EE.UU) para potenciar iniciativas innovadoras de negocios en gente emprendedora y de bajos recursos; capacitándoles por 8 meses (en 3 fases) enseñándoles y apoyándoles a elaborar planes de negocio (proyectos de inversión).

De manera que, la no aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados, por parte de los funcionarios de la empresa Danper Trujillo S.A.C., contribuyen en la presentación razonable de la información financiera contenida en sus estados financieros, lo que conlleva a determinar que dicha entidad no está cumpliendo con la aplicación de las normas contables, y por lo tanto los resultados obtenidos serian incorrectos, lo que afecta la credibilidad de la unidad económica; por consiguiente, nos proponemos a realizar el presente trabajo de investigación en la empresa, haciendo uso del método científico.

1.1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA:

¿De qué manera la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados contribuye a la presentación razonable en los estados financieros de la empresa Danper Trujillo S.A.C., de la ciudad de Trujillo?

1.1.3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

Orrala (2010). *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la compañía Sertudoral C.A., Universidad Estatal de Milagro;* concluye que cumpliendo con los beneficios se obtendrá como resultado un mayor compromiso, productividad de los trabajadores y transparencia en los estados financieros de la empresa.

Campo (2013). *Aplicación de la NIC 19, Beneficios a los Empleados y su impacto en la información financiera tributaria. Caso práctico de Ferri Comercio Arenal, Universidad de Cuenca;* concluye que el

personal goza de todos sus beneficios demostrando así interés por sus empleados.

Cornejo (2013). *Políticas contables para la aplicación de la NIC 19 prestaciones Post – empleo en el Ecuador caso práctico embotelladora Azuaya S.A., Universidad de Cuenca;* 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.

González (2011). *Impacto de la aplicación de las normas internacionales de contabilidad e información financiera en la empresa American Screw de Chile S.A. y en su informe de auditoría., Instituto Profesional Los Leones,* se concluyó que la implementación de las NIC's en los estados financieros ayudan a mostrar la transparencia de los mismos.

Rumiche (2011). *Aplicación de la NIC 19 – Beneficios a los trabajadores en las utilidades de las empresas; en las políticas contables de las empresas,* concluye que de los profesionales encuestados sobre el tema en mención, la gran mayoría desconoce el nuevo criterio planteado por el IFRIC y su aplicación obligatoria a partir del año 2011.

1.1.4. JUSTIFICACIÓN:

Justificación teórica:

Consideramos que el trabajo de investigación es necesario porque los estados financieros son informes destinados fundamentalmente a ser evaluados por terceros, quienes tienen restricciones a acceder a la información adicional; para lo cual es necesario que sean conocidos los criterios seguidos para su preparación y presentación. Por lo tanto, este proyecto se justifica, porque está orientado a exponer y fortalecer los aspectos teóricos y bases del conocimiento y proceso del tema,

buscando obtener calidad en el resultado. Asimismo, se aplicará en la empresa citada para evaluar el cumplimiento de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, para mejorar el desarrollo empresarial de la empresa Danper Trujillo S.A.C.

Justificación Metodológica:

Porque con esta labor, se pretende determinar que toda la información recopilada sea diagnosticada y con ella prevenir en forma constante los Beneficios a los Empleados, establecidos en dicha norma, observando el rigor científico y tecnológico, adecuado para alcanzar el objetivo trazado.

Justificación práctica:

Nuestra investigación se orienta a determinar de qué manera la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados, contribuye a la presentación razonable en los estados financieros de la empresa Danper Trujillo S.A.C., de la ciudad de Trujillo.

Asimismo, creemos que ayudará a los alumnos, docentes y profesionales en utilizarlo como guía de consulta para futuras investigaciones sobre el tema.

1.2. HIPÓTESIS.

La aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados influye positivamente en la presentación razonable en los estados financieros de la empresa Danper Trujillo S.A.C.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar de qué manera la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados, contribuye a la

presentación razonable en los estados financieros de la empresa Danper Trujillo S.A.C., de la ciudad de Trujillo.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Analizar desde un punto de vista constructivo la normatividad legal, laboral y tributaria de los beneficios sociales de los empleados.
- b) Analizar el nivel de conocimiento de los empleados respecto a la NIC 19, beneficios a los empleados en la empresa Danper Trujillo S.A.C.
- c) Determinar los beneficios sociales de los empleados de la empresa Danper Trujillo S.A.C., en el período 2013.
- d) Determinar la incidencia de la aplicación de la NIC 19 en la presentación de los estados financieros del período fiscal 2013.

1.4. MARCO TEÓRICO.

Según, Abanto (2014) señala que la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados.

1.4.1. NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.

Corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

1.4.1.1. OBJETIVO.

El objetivo de esta Norma, es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los a pagar en el futuro; y

- b) un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

1.4.1.2. ALCANCE.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

Esta norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados.

LOS BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS A LAS QUE SE APLICA ESTA NORMA COMPRENDEN LAS QUE PROCEDEN DE:

- a) Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.
- b) Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.
- c) Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.

LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS COMPRENDEN LOS SIGUIENTES:

- a) Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados: sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social; derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad; participación en ganancias e incentivos; y beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).
- b) Beneficios post-empleo; tales como los siguientes: beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.
- c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes: las ausencias retribuidas a largos periodos de servicio o años sabáticos, los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y los beneficios por invalidez permanente; y
- d) Beneficios por terminación.

LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS:

Comprenden los proporcionados a los empleados o a quienes dependen o son beneficiarios de ellos, y pueden o ser liquidados mediante pagos (o el suministro de bienes o servicios) realizados directamente a los empleados, a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquellos, o a terceros, tales como compañías de seguros.

Los empleados pueden prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta Norma, el término “empleados” incluye también a los administradores y al personal gerencial.

1.4.1.3. DEFINICIONES.

Los términos siguientes se usan, en esta Norma, con los significados que a continuación se especifican:

- a) **Beneficios a los empleados**, son todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.
- b) **Los beneficios a los empleados a corto plazo**, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre en el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.
- c) **Los beneficios post-empleo**, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su período de empleo.
- d) **Otros beneficios a los empleados a largo plazo**, son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.
- e) **Beneficios por terminación**, son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del período de empleo de un empleado como consecuencia de: la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; o la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo.

1.4.1.4. DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES:

- a) **Planes de beneficios post-empleo**, son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su período de empleo.

- b) **Planes de aportaciones definidas**, son planes de beneficios post-empleo en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que estos han prestado en el período corriente y en los anteriores.
- c) **Planes de beneficios definidos**, son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones y en los activos.
- d) **Planes multi-patronales**; son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales: se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y se utilizan dichos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los niveles de beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan.

1.4.1.5. DEFINICIONES RELACIONADAS CON EL PASIVO (ACTIVO) POR BENEFICIOS DEFINIDOS NETO:

El pasivo (activo) por beneficios definidos neto es el déficit o superávit, ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo.

El déficit o superávit es:

- a) el valor presente de la obligación por los beneficios definidos menos
- b) el valor razonable de los activos del plan (si los hubiera).

El techo del activo es el valor presente de cualesquiera beneficios económicos disponibles en forma de reembolsos del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.

Los activos del plan comprenden:

- a) los activos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y
- b) pólizas de seguros aptas.

Los activos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados son activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad que informa) que:

- a) son mantenidos por una entidad (un fondo) que está separado legalmente de la entidad que informa, y existen solamente para pagar o financiar beneficios de los empleados; y
- b) están disponibles para ser usados sólo con el fin de pagar o financiar beneficios a los empleados, no están disponibles para hacer frente a las deudas con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden retornar a esta entidad salvo cuando: los activos que quedan en el plan son suficientes para cumplir todas las obligaciones, del plan o de la entidad que informa, relacionadas con los beneficios de los empleados; o los activos retornan a la entidad que informa para reembolsar los beneficios a los empleados ya pagados por ella.

Una póliza de seguro apta es una póliza de seguro, emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa, cuando las indemnizaciones provenientes de la póliza:

- a) sólo pueden ser usadas para pagar o financiar beneficios a los empleados según un plan de beneficios definido; y

- b) no están disponibles para hacer frente a la deuda con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados a esta entidad salvo cuando:
 - las indemnizaciones representan activos excedentarios, que la póliza no necesita para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con el plan de beneficios a los empleados; o
 - las indemnizaciones retornan a la entidad que informa para reembolsarle por beneficios a los empleados que ella ya ha pagado.

Valor razonable, es el precio que sería percibido por vender un activo o pagado por transferir un pasivo en una transacción no forzada entre participantes del mercado en la fecha de medición.

1.4.1.6. DEFINICIONES RELACIONADAS CON EL COSTO DE LOS BENEFICIOS DEFINIDOS:

Costo del servicio comprende:

- a) Costo de los servicios presente, que es el incremento, en el valor presente de una obligación por beneficios definidos, que procede de servicios prestados por los empleados en el periodo presente.
- b) Costo de servicios pasados, que es el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos por servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, procedentes de una modificación del plan (la introducción o retirada de un plan de beneficios definidos en este) o una reducción (una reducción significativa por la entidad en el número de empleados cubiertos por un plan).
- c) Las ganancias o pérdidas en el momento de la liquidación.

Interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto es el cambio durante el periodo en el pasivo (activo) por beneficios definidos neto que surge del paso del tiempo.

Las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto comprenden:

- a) Las ganancias y pérdidas actuariales
- b) El rendimientos de los activos del
- c) Plan, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto; y
- d) Los cambios en el efecto del techo del activo, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Ganancias y pérdidas actuariales, son cambios en el valor presente de la obligación por beneficios definidos procedente:

- a) Los ajustes por experiencia (los efectos de las diferencias entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan).
- b) Los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

Los rendimientos de los activos del plan son la participación, dividendos y otros ingresos que provienen de los activos del plan, junto con las ganancias o pérdidas realizadas y no realizadas de los activos del plan, menos:

- Los costos de gestión de los activos del plan.
- Los impuestos por pagar por el plan por sí mismo, distintos de los impuestos incluidos en los supuestos actuariales utilizados para medir el valor presente de la obligación por beneficios definidos.

Una liquidación es una transacción que elimina todas las obligaciones legales o implícitas posteriores para parte o todos los beneficios proporcionados según un plan de beneficios, distinto de un pago de beneficios a los empleados o en nombre de estos que está establecida en las condiciones del plan e incluido en los supuestos actuariales.

1.4.1.7. BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO:

Los beneficios a los empleados a corto plazo, incluyen elementos tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:

- a) Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- b) Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad.
- c) Participación en ganancias e incentivos.
- d) Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).

Una entidad no necesita reclasificar un beneficio a los empleados a corto plazo si las expectativas de la entidad sobre el calendario de la liquidación cambian temporalmente. Sin embargo, si las características del beneficio cambian (tales como un cambio de un beneficio no acumulativo a uno acumulativo) o sin un cambio en las expectativas del calendario de liquidación no es temporal, entonces la entidad considerará si el beneficio todavía cumple la definición de beneficios a los empleados a corto plazo.

1.4.1.8. RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN:

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

- a) Como un pasivo (gasto acumulado o devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.

- b) Como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

AUSENCIAS RETRIBUIDAS A CORTO PLAZO.

Una entidad reconocerá el costo esperado de los beneficios a los empleados a corto plazo en forma de ausencias retribuidas:

- a) En el caso de ausencias retribuidas, cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro.
- b) En el caso de ausencias retribuidas no acumulativas, cuando las mismas se hayan producido.

Una entidad puede pagar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse por razones muy variadas, incluyendo vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías: acumulativos; y no acumulativos.

Las ausencias retribuidas acumuladas son aquéllas cuyo disfrute se aplaza, de forma que pueden ser utilizadas en periodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente. Las ausencias retribuidas con derechos de carácter acumulativo pueden ser irrevocables (en otras palabras, los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad) o no irrevocables (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad). Una obligación surge a medida que los empleados prestan servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro. La obligación existe, y se reconocerá incluso si las ausencias retribuidas son no irrevocables, aunque la posibilidad de que los empleados puedan abandonar la entidad antes de utilizar un derecho no irrevocable acumulado afecte a la medición de esa obligación.

Una entidad medirá el costo esperado de las ausencias retribuidas acumuladas, en función de los importes adicionales que espera pagar como consecuencia de los derechos no utilizados que tiene acumulados al final del período sobre el que se informa.

El método que se ha descrito en el párrafo anterior consiste en medir las obligaciones según los importes de los pagos adicionales que la entidad espera realizar específicamente, por el hecho de que el derecho a las ausencias remuneradas es acumulativo. En muchos casos, una entidad puede no necesitar hacer cálculos detallados para estimar que no tiene obligaciones significativas por ausencias retribuidas no utilizadas. Por ejemplo, es probable que una obligación por ausencias por enfermedad retribuidas no utilizadas pueden ser disfrutadas como vacaciones anuales pagadas.

Los derechos correspondientes a ausencias retribuidas no acumulativas no se trasladan al futuro: caducan si no son utilizados enteramente en el periodo presente y no dan a los empleados el derecho de cobrar su importe en metálico en caso de abandonar la entidad. Este es el caso más común en las ausencias retribuidas por enfermedad (en la medida en que los derechos no usados en el pasado no incrementen los derechos futuros) por maternidad o paternidad y en los de ausencias retribuidas por pertenencia a un jurado o por servicio militar. La entidad no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones, hasta el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de los beneficios a los que tienen derecho.

PARTICIPACIÓN EN GANANCIAS Y PLANES.

Entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y solo cuando:

- a) la entidad tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado.
- b) pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

Existe una obligación presente cuando, y solo cuando, la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos correspondientes.

En el caso de algunos acuerdos o planes de participación en ganancias, los empleados sólo recibirán una porción de las ganancias si permanecen en la entidad durante un periodo de tiempo especificado. Estos planes crean una obligación implícita a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan el importe a pagar si permanecieran en servicio hasta el final del periodo especificado. La medición de tal obligación implícita debe reflejar la posibilidad de que algunos de los empleados puedan abandonar la entidad antes de que puedan recibir los pagos por participación en las ganancias.

Es posible que una entidad no tenga la obligación legal de pagar incentivos. No obstante, en algunos casos, puede tener la costumbre de pagar tales incentivos a sus empleados. En estos casos, la entidad tendrá una obligación implícita, puesto que no tiene ninguna alternativa realista que no sea la de pagar los incentivos. La medición de esta obligación implícita, reflejará la posibilidad de que algunos empleados abandonen la entidad sin recibir la paga de incentivos.

Una entidad podrá realizar una estimación fiable de la cuantía de sus obligaciones legales o implícitas, como consecuencia de planes de participación en ganancias o de incentivos cuando, y solo cuando:

- a) Los términos formales de los correspondientes planes contengan una fórmula para determinar el importe del beneficio;
- b) La entidad determine los importes a pagar antes de que los estados financieros sean autorizados para su emisión; o
- c) La experiencia pasada suministre evidencia clara acerca del importe de la obligación implícita por parte de la entidad.

Las obligaciones relacionadas con los planes de participación en ganancias e incentivos son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de transacciones con los propietarios. Por tanto, la entidad reconocerá el costo

de estos planes, de participación en ganancias e incentivos, como un gasto y no como un componente de la distribución de la ganancia.

Si los pagos por participaciones en las ganancias e incentivos no se espera que se liquiden completamente dentro de los doce meses posteriores al cierre del período anual sobre el que se informa en el que los empleados prestan los servicios, relacionados, esos pagos se tratarán como otros beneficios a los empleados a largo plazo.

INFORMACIÓN A REVELAR.

Aunque esta Norma no requiere la presentación de información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a corto plazo, otras NIIF pueden hacerlo.

1.4.1.9. BENEFICIOS POST-EMPLEO: DISTINCIÓN ENTRE PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS Y PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS.

Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes:

- a) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y
- b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios en el periodo posterior al empleo son planes de beneficios post-empleo. La entidad aplicará esta Norma a todos esos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen o no el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y pagar beneficios.

Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.

Según los planes de aportaciones definidas, la obligación legal o implícita de la entidad se limita al importe que haya acordado aportar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios post-empleo a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones pagadas por la entidad (y eventualmente el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una compañía de seguros, junto con los rendimientos de las inversiones procedentes de las aportaciones. En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para atender los beneficios esperados) son asumidos, en sustancia, por el empleado.

Se dan ejemplos de casos en que las obligaciones de una entidad no están limitadas por el importe con el que acuerda contribuir al fondo, cuando ella ha contraído una obligación, legal o implícita, según la cual:

- a) Una fórmula de beneficios del plan que no está vinculada únicamente al importe de aportaciones y requiere que la entidad proporcione aportaciones adicionales si los activos son insuficientes para atender los beneficios de la fórmula de beneficios del plan;
- b) Existe garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones; o
- c) Las prácticas habituales de la entidad dan lugar al nacimiento de una obligación implícita. Por ejemplo, una obligación implícita puede surgir cuando una entidad tiene un historial de aumentos de los beneficios, para que los antiguos empleados recuperen el poder adquisitivo perdido por la inflación, aunque no exista la obligación de hacerlo.

En los planes de beneficios definidos:

- a) La obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y
- b) El riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) y el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la

inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

PLANES MULTI-PATRONALES.

Una entidad clasificará un plan multi-patronal como plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas del mismo (incluyendo cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente).

Los planes multi-patronales son diferentes de los planes administrados colectivamente. Un plan administrado colectivamente es una mera agregación de planes individuales, combinados para permitir que los empleadores participantes combinen sus activos a efectos de realizar inversiones, y reducir los costos de administración y gestión, pero los derechos de los distintos empleadores se mantienen segregados en beneficio exclusivo de sus propios empleados. Los planes administrados colectivamente no plantean problemas contables particulares porque la información para tratarlos como otros planes individuales está siempre disponible, y porque estos planes no exponen a las entidades participantes a los riesgos actuariales asociados con empleados presentes o retirados de otras entidades. Las definiciones ofrecidas en esta Norma requieren que una entidad clasifique a un plan administrado colectivamente como un plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, de acuerdo con las cláusulas del plan (incluyendo cualquier obligación implícita de la entidad que vaya más allá de las condiciones formales).

Planes de beneficios definidos que comparten riesgos entre entidades bajo control común.

Los planes de beneficios definidos en los que se comparten riesgos entre varias entidades bajo control común, por ejemplo entre una controladora y sus subsidiarias, no son planes multi-patronales.

Una entidad que participe en este tipo de plan obtendrá información sobre el plan en su conjunto, medido de acuerdo con esta Norma, sobre la base de

supuestos aplicables a la totalidad del plan. Si existiera un acuerdo contractual o una política establecida de cargar, a las entidades individuales del grupo, el costo del beneficio definido neto del plan en su conjunto, medido de acuerdo con esta Norma, la entidad reconocerá en sus estados financieros separados o individuales, el costo del beneficio definido neto cargado de esta forma. Si no hubiese ningún acuerdo ni política establecida, se reconocerá el costo del beneficio definido neto en los estados financieros separados o individuales de la entidad del grupo que sea legalmente el empleador que ha patrocinado el plan. Las demás entidades del grupo reconocerán, en sus estados financieros individuales o separados, un costo igual a sus aportaciones a pagar en el periodo.

La participación en este plan es una transacción con partes relacionadas, para cada entidad individual del grupo. Una entidad revelará, en sus estados financieros separados o individuales.

BENEFICIOS ASEGURADOS.

Una entidad puede financiar un plan de beneficios post-empleo mediante el pago de las primas de una póliza de seguros. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas, a menos que tenga la obligación legal o implícita (ya sea directamente o indirectamente a través del plan) de:

- a) Pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o
- b) Pagar cantidades adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan beneficios definidos.

Los beneficios asegurados por una póliza de seguros no tienen que tener una relación directa o automática con la obligación de la entidad respecto a los beneficios a sus empleados. Los planes de beneficios post-empleo, que

involucren pólizas de seguro, están sujetos a la misma distinción entre contabilización y financiación que los otros planes financiados.

Cuando una entidad financia sus obligaciones por beneficios post-empleo mediante aportaciones a una póliza de seguros, en la cual conserva la obligación legal o implícita (ya sea directamente por sí misma, indirectamente a través del plan, a través de un mecanismo para hacer futuras primas o a través de una relación con una parte relacionada con la entidad aseguradora), el pago de las primas de seguro no equivale a un acuerdo de aportaciones definidas. De este hecho se sigue que la entidad:

- a) Contabilizará la póliza de seguro apta como un activo del plan.
- b) Reconocerá las demás pólizas de seguro como derechos de reembolso.

Cuando la póliza de seguros está a nombre de uno de un participante del plan especificado, o de un grupo de participantes del plan, y la entidad no tiene obligación legal ni implícita de cubrir cualesquiera pérdidas derivadas de la póliza, la entidad no tiene obligación de pagar beneficios a los empleados, y el asegurador es el responsable exclusivo de estos pagos. El pago de las primas de seguro fijadas en estos contratos es, en esencia, la liquidación de la obligación por beneficios a los empleados, en lugar de una inversión para satisfacer la obligación. En consecuencia, la entidad deja de poseer un activo o un pasivo. Por ello, una entidad tratará estos pagos como contribuciones a un plan de aportaciones definidas.

1.4.1.10. BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS.

La contabilización de los planes de aportaciones definidas es sencilla, puesto que la obligación de la entidad que informa en sus estados financieros, para cada periodo, estará determinada por los importes a aportar en ese periodo. En consecuencia, no se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación o el gasto, y por tanto no existe la posibilidad de que se den ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones se miden sobre una base sin descontar, excepto cuando no se esperen liquidar totalmente antes de

doce meses tras el cierre del período anual sobre el que se informa en que los empleados han prestado los servicios relacionados.

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN.

Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad procederá a reconocer la contribución a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de estos servicios simultáneamente:

- a) Como un pasivo (gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si la aportación ya pagada es superior a las aportaciones debidas por los servicios hasta el final del periodo sobre el que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso del efectivo.
- b) Como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de la aportación en el costo de un activo.

Cuando las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se esperen liquidar totalmente antes de doce meses tras el final del periodo anual sobre el que se informa en que los empleados prestaron los servicios relacionados, éstas se descontarán, utilizando la tasa de descuento.

INFORMACIÓN A REVELAR.

La entidad revelará el importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas.

En el caso de que fuera requerido por la NIC 24, la entidad revelará información sobre las contribuciones relativas a los planes de aportaciones definidas del personal clave de la gerencia.

1.4.1.11. BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS.

La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación

contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden según una base descontada, puesto que existe la posibilidad de que sean liquidadas muchos años después de que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN.

Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados. El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo.

La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:

a) Determinar el déficit o superávit. Esto implica:

Utilizar técnicas actuariales, el método de la unidad de crédito proyectada para hacer una estimación fiable del costo final para la entidad del beneficio que los empleados tienen acumulado (devengado) a cambio de sus servicios en los periodos presentes y anteriores. Esto requiere que una entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo presente y a los anteriores, y que realice las estimaciones (suposiciones actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como

incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios.

Descontar ese beneficio para determinar el valor presente de la obligación por beneficios definidos y el costo de los servicios presentes.

Deducir el valor razonable de los activos del plan del valor presente de la obligación por beneficios definidos.

b) Determinar el importe del pasivo (activo) por beneficios definidos neto como el importe del déficit o superávit en (a) ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo.

c) Determinar los importes a reconocer en el resultado del periodo:

El costo del servicio.

Cualquier costo por servicios pasados y la ganancia o pérdida en el momento de la liquidación.

El interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

d) Determinar las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto a reconocer en otro resultado integral, que comprende:

Las ganancias y pérdidas; el rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto; y los cambios en el efecto del techo del activo, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Si una entidad mantiene más de un plan de beneficios definidos, aplicará estos procedimientos a cada uno de los planes significativos por separado.

Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa. Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo. Por razones prácticas, una entidad puede solicitar un actuario cualificado para llevar a

cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del periodo sobre el que se informa. No obstante, los resultados de esa valoración se actualizarán para cualesquiera transacciones significativas y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa.

En algunos casos, la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo pueden suministrar una aproximación fiable de los procedimientos ilustrados en esta Norma.

CONTABILIZACIÓN DE LAS OBLIGACIONES IMPLÍCITAS

Una entidad contabilizará no sólo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas que surjan de prácticas no formalizadas. Estas prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones implícitas, cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de la de pagar los beneficios a los empleados. Un ejemplo de una obligación implícita es cuando un cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad causaría un daño inaceptable en las relaciones con los empleados.

Los términos formales de un plan de beneficios definidos pueden permitir a una entidad finalizar su obligación para con el plan. No obstante, resultará por lo general difícil para una entidad poner fin a su obligación para con el plan (sin realizar pagos) si desea conservar a sus empleados. Por ello, en ausencia de evidencia en sentido contrario, en la contabilización de los beneficios post-empleo se asume que una entidad, que está prometiendo actualmente estos beneficios, continuará haciéndolo durante el resto de la vida activa de sus empleados.

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

Una entidad reconocerá el pasivo (activo) por beneficios definidos neto en el estado de situación financiera.

Cuando una entidad tenga un superávit en un plan de beneficios definidos, medirá el activo por beneficios definidos neto al menor de:

El superávit en el plan de beneficios definidos; y el techo del activo, determinado utilizando la tasa de descuento especificada.

Un activo por beneficios definidos neto puede surgir cuando un plan de beneficios definidos ha sido sobre financiado o cuando han surgido ganancias actuariales.

Una entidad reconocerá un activo por beneficios definidos neto en estos casos porque:

Controla un recurso económico, que se manifiesta en su capacidad para utilizar el superávit en la generación de beneficios futuros; este control es el resultado de sucesos pasados (aportaciones efectuadas por la entidad y servicios prestados por los trabajadores); y los beneficios económicos futuros llegarán a la entidad en forma de reducciones en las aportaciones futuras o en forma de reembolsos, que puede recibir directamente la entidad o pueden ir a otro plan con déficit. El techo del activo es el valor presente de esos beneficios futuros.

1.4.2. RÉGIMEN LABORAL AGRARIO:

1.4.2.1. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN.

Están comprendidas en los alcances de la Ley N° 27360 (Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario) las personas naturales o jurídicas que desarrollen cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal.

También se encuentran comprendidas en los alcances de la norma mencionada las personas naturales o jurídicas que realicen actividad agroindustrial, fuera de la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios. Se entiende por actividades agroindustriales a aquella actividad productiva comprendida en el Anexo del Decreto Supremo N° 007-2002-AG.

Cabe indicar, que no están incluidas en éste régimen las actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza. Así mismo, están incluidas en este régimen las personas

naturales o jurídicas que desarrollen actividad avícola que no utilicen maíz amarillo duro importado en el proceso productivo. Los beneficios de la Ley N° 27360 se aplican hasta el 31 de diciembre de 2021.

1.4.2.2. ACOGIMIENTO DEL RÉGIMEN AGRARIO.

A través de la Resolución de Superintendencia N° 007-2003-SUNAT se aprobó la nueva versión del Formulario N° 4888 denominado "Declaración Jurada de Acogimiento a los Beneficios Tributarios de la Ley de Promoción del Sector Agrario y de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura", mediante el cual los empleadores se acogen a éste régimen. La presentación del formulario se realizará hasta el 31 de enero de cada ejercicio gravable, durante el período de vigencia del beneficio.

1.4.2.3. CONTRATACIÓN LABORAL.

Los empleadores podrán contratar a los trabajadores de la actividad agraria a plazo indeterminado o a plazo determinado.

Contrato a plazo indeterminado: los contratos a plazo indeterminado pueden celebrarse en forma verbal o escrita, no existiendo formalidad alguna para la celebración de los mismos. Asimismo, dichos contratos no se presentan ante el Ministerio de Trabajo.

Contrato sujeto a modalidad: para la formalización de los contratos a plazo fijo, los empleadores deberán celebrarlos por escrito y presentarlos ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.4.2.4. REGISTRO Y PRESENTACIÓN DE CONTRATOS.

Para efectos del registro de contratos de trabajo sujetos a modalidad, a que se refiere el Título II del texto Único Ordenado de la Ley de Productividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los empleadores deberán presentar, el último día hábil de cada semestre calendario, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción correspondiente adjuntando:

- Tres ejemplares de los contratos sujetos a modalidad, establecidos en el Artículo 7° de la Ley N° 27360, celebrados en dicho período.
- Copia simple del Registro Único de Contribuyentes (RUC) de los empleadores.
- Copia simple del documento que presente ante la SUNAT para efectos de su acogimiento a los beneficios establecidos por la Ley N° 27360, de conformidad con el Artículo 3° del Decreto Supremo N° 049-2002-AG.

La autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en los contratos, de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 73° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sin perjuicio de lo indicado, el TUPA del Ministerio de Trabajo, ha establecido la documentación que se debe anexar de acuerdo al Sistema virtual para envío de contratos y convenios:

- Archivo del contrato escaneado en formato PDF, precia firma entre trabajador y empleador, ingresando al "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales.
- Declaración Jurada que se presenta ante la SUNAT para efectos del acogimiento a los beneficios establecidos en la Ley N° 27360 (Formulario N°4888).

Cabe indicar, que las empresas acogidas a éste régimen están exoneradas del pago de las tasas administrativas, siempre que los empleadores presenten los contratos hasta el último día de cada semestre calendario, de acuerdo al siguiente detalle:

- Periodo enero a junio: Hasta el 30 de junio
- Periodo julio a diciembre: Hasta el 31 de diciembre.

Si la presentación es extemporánea, se deberá presentar con los mismos requisitos exigidos para el Registro y se deberá abonar una tasa equivalente al 0.32% de la UIT, pagada en el Banco de la Nación, actualmente S/. 12.16 nuevos soles.

1.4.2.5. OTRAS CONSIDERACIONES.

Es preciso señalar que no están comprendidos en los Alcances del Título III de la Ley N° 2736 (Ley que aprueba las normas de promoción del Sector Agrario) referente al Régimen Laboral y Seguridad Social) la contratación de personal administrativo que desarrolle sus labores en la Provincia de Lima y Callao.

Las causas de extinción de los contratos de trabajo se encuentran establecidos en los artículos 16° y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

1.4.2.6. ACOGIMIENTO DE LOS NUEVOS TRABAJADORES.

Los trabajadores que han estado laborando antes de la vigencia de la Ley N° 27360 (01.11.2001), pueden acogerse a los alcances de la contratación laboral señalada en esta normativa previo acuerdo con el empleador.

Sin embargo, este nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen y vuelvan hacer contratos por el mismo empleador, salvo que haya transcurrido un año desde la fecha de cese. Sin embargo, estos trabajadores mantienen el régimen vigente sobre la indemnización previsionales, siendo opcional su incorporación o permanencia en los mismos.

1.4.2.7. JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajadores agrícolas es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, de decir, se rigen bajo las normas del régimen común de la actividad privada.

Por lo que, si el trabajador realiza labores fuera de la jornada de trabajo, deberá pagársele horas extras.

El artículo 7° de la Ley N°27360 establece que la duración de los contratos dependerá de la actividad agraria por desarrollar, pudiendo establecerse jornadas de trabajo acumulativas en razón de la naturaleza especial de las labores, siempre que el número de horas trabajadas durante el plazo del contrato no exceda en promedio los límites máximos previstos por la Ley. Los pagos por sobretiempo procederán sólo cuando se supere el referido promedio.

1.4.2.8. REMUNERACIÓN DIARIA.

Actualmente la remuneración diaria de los trabajadores agrarios es de S/. 29.27 siempre y cuando laboren más de cuatro (4) horas diarias en promedio. Asimismo, dicha remuneración incluye la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Sin embargo, este monto variará de acuerdo a los incrementos de la remuneración mínima vital, siendo actualmente S/. 750.00 nuevos soles.

Es pertinente señalar que la norma no dispone la disgregación de los conceptos que conforman la remuneración diaria agraria, porque la remuneración diaria se encuentra gravada en su totalidad a los aportes de seguridad social, sea Essalud, ONP, AFP y renta de quinta.

1.4.2.9. DESCANSO VACACIONAL.

Conforme lo señala el inciso b) del artículo 7.2.) de la Ley N°27360 el descanso vacacional de los trabajadores de la actividad agraria es de quince (15) días calendarios remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre el trabajador y empleador para un periodo mayor. Sin embargo, existe la posibilidad en el empleador y trabajador pacten un plazo mayor para dicho descanso, en este caso, sólo deberá existir un acuerdo de partes.

Entonces, el descanso vacacional de los trabajadores agrarios a diferencia del régimen laboral común sólo es de quince (15) días, de los que puede reducir a siete (7) días en el supuesto de acuerdo de venta de vacaciones, con el pago de la respectiva compensación vacacional.

1.4.2.10. DESPIDO ARBITRARIO.

En caso de un despido arbitrario, la indemnización es equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 180 remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Si se despide al trabajador de forma arbitraria o injustificada se le pagará quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicio, sin embargo, si el trabajador ha laborado menos de un año, se le abonará en forma proporcional a los meses laborados.

1.4.2.11. SEGURO SOCIAL.

Aportes a EsSalud

Los trabajadores de la actividad agraria y sus derechohabiente se encuentran cubiertos por el Seguro de Salud Agrario y están cubiertos de las prestaciones reguladas en la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su Reglamento, con las características especiales de éste régimen. Para que los afiliados y derechohabientes tengan derecho a las prestaciones del seguro social de salud, los primeros deben contar con tres (3) meses de aportación consecutivos o con cuatro meses no consecutivos dentro de los doce (12) meses calendarios anteriores al mes en el que se inició la causal. En caso de accidente, basta que exista afiliación.

El aporte de los empleadores al Seguro de Salud Agrario es de 4% de la remuneración mensual que perciba el trabajador, durante el periodo que dure la relación de dependencia. En este caso, la base mínima imponible, podrá ser inferior a la remuneración mínima vital.

Tratándose de los trabajadores agrarios independientes, el aporte es a cargo del propio trabajador y será equivalente al 4% de la Remuneración Mínima Vital.

Régimen previsional

Los trabajadores del sector agrario, podrán optar por incorporarse o permanecer en los Regímenes Pensionarios del Sistema Nacional de Pensiones o del Sistema Privado de Pensiones, de acuerdo a los siguientes supuestos:

- A) Supuestos de incorporación: El nuevo trabajador agrario, dentro de los diez (10) días siguientes a su ingreso, deberá comunicar a su empleador, su decisión de:
 - a) Incorporarse al Sistema Privado de Pensiones, en cuyo caso informará también cual es la Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP) que ha elegido.
 - b) Incorporarse al Sistema Privado Nacional de Pensiones. En ese sentido, el empleador deberá retener al trabajador el porcentaje que corresponda de acuerdo a los regímenes previsionales que se incorpore.
- B) Supuestos de permanencia:
 - a) En el caso de estar afiliado al Sistema Privado de Pensiones, solicitar su traslado a otra AFP, en cuyo caso informará cual es la AFP que ha elegido.
 - b) En el caso de estar afiliado al Sistema Nacional de Pensiones, solicitar su traslado al Sistema de Pensiones, en cuyo caso informará cual es la AFP a la cual desea trasladarse.

1.4.3. ESTADOS FINANCIEROS:

Según Ayala (2014) refiere que los Estados Financieros son aquellos que proveen información respecto a la posición financiera, resultados y estado de flujos de efectivo de una empresa, que es útil para los usuarios en la forma de decisiones de índole económica.

Según el glosario tributario, elaborado por el Instituto de Administración Tributaria de la Sunat: Los estados financieros son cuadros que presentan en forma sistemática y ordenada diversos aspectos de la situación financiera y económica de una empresa, de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados. Según la web www.mef.gob.pe, nos dice que los Estados Financieros constituyen una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de una entidad. El objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de la situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas.

Los estados financieros también muestran los resultados de la gestión realizada por los administradores con los recursos que les han sido confiados. Para cumplir este objetivo, los estados financieros suministrarán información acerca de los siguientes elementos de una entidad:

- (a) activos;
- (b) pasivos;
- (c) patrimonio;
- (d) ingresos y gastos, en los que se incluyen las ganancias y pérdidas;
- (e) aportaciones de los propietarios y distribuciones a los mismos en su condición de tales; y
- (f) flujos de efectivo.

Esta información, junto con la contenida en las notas, ayuda a los usuarios a predecir los flujos de efectivo futuros de la entidad y, en particular, su distribución temporal y su grado de certidumbre.

1.4.3.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Presentación razonable y cumplimiento de las NIIF

Según Flores (2014) sostiene que los estados financieros deberán presentar razonablemente la situación financiera y el rendimiento financiero, así como los flujos de efectivo de una entidad. Esta presentación razonable requiere la presentación fidedigna de los efectos de las transacciones, así como de otros

sucesos y condiciones, de acuerdo con las definiciones y los criterios de reconocimiento de activos, pasivos, ingresos y gastos establecidos en el Marco Conceptual. Se presume que la aplicación de las NIIF, acompañada de información adicional cuando sea preciso, dará lugar a estados financieros que proporcionen una presentación razonable.

Una entidad cuyos estados financieros cumplan las NIIF efectuará, en las notas, una declaración, explícita y sin reservas, de dicho cumplimiento. Una entidad no señalará que sus estados financieros cumplen con las NIIF a menos que satisfagan todos los requerimientos de éstas.

Activos corrientes:

Una entidad clasificará un activo como corriente cuando:

- (a) Espera realizar el activo, o tiene la intención de venderlo o consumirlo en su ciclo normal de operación;
- (b) Mantiene el activo principalmente con fines de negociación;
- (c) Espera realizar el activo dentro de los doce meses siguientes después del periodo sobre el que se informa; o
- (d) El activo es efectivo o equivalente al efectivo a menos que éste se encuentre restringido y no pueda ser intercambiado ni utilizado para cancelar un pasivo por un ejercicio mínimo de doce meses después del ejercicio sobre el que se informa.

Una entidad clasificará todos los demás activos como no corrientes. En esta Norma, el término “no corriente” incluye activos tangibles, intangibles y financieros que por su naturaleza son a largo plazo. No está prohibido el uso de descripciones alternativas siempre que su significado sea claro.

El ciclo normal de la operación de una entidad es el periodo comprendido entre la adquisición de los activos que entran en el proceso productivo, y su realización en efectivo o equivalentes al efectivo. Cuando el ciclo normal de la operación no sea claramente identificable, se supondrá que su duración es de doce meses. Los activos corrientes incluyen activos (tales como inventarios y deudores comerciales) que se venden, consumen o realizan, dentro del ciclo

normal de la operación, incluso cuando no se espere su realización dentro del periodo de doce meses a partir de la fecha del periodo sobre el que se informa. Los activos corrientes también incluyen activos que se mantienen fundamentalmente para negociar (por ejemplo algunos activos financieros que cumplen la definición de mantenidos para negociar de la NIIF 9) y la parte a corto plazo de los activos financieros no corrientes.

Pasivos corrientes:

Una entidad clasificará un pasivo como corriente cuando:

- (a) espera liquidar el pasivo en su ciclo normal de operación;
- (b) mantiene el pasivo principalmente con fines de negociación;
- (c) el pasivo debe liquidarse dentro de los doce meses siguientes a la fecha del periodo sobre el que se informa; o
- (d) no tiene un derecho incondicional para aplazar la cancelación del pasivo durante, al menos, los doce meses siguientes a la fecha del periodo sobre el que se informa. Las condiciones de un pasivo que puedan dar lugar, a elección de la otra parte, a su liquidación mediante la emisión de instrumentos de patrimonio, no afectan a su clasificación.

Una entidad clasificará todos los demás pasivos como no corrientes.

Algunos pasivos corrientes, tales como las cuentas comerciales por pagar y otros pasivos acumulados (devengados), ya sea por costos de personal o por otros costos de operación, integran el capital de trabajo utilizado en el ciclo normal de operación de la entidad. Una entidad clasificará estas partidas de operación como pasivos corrientes aunque se vayan a liquidar después de los doce meses de la fecha del periodo sobre el que se informa. Para la clasificación de los activos y pasivos de una entidad se aplicará el mismo ciclo normal de operación. Cuando el ciclo normal de la operación no sea claramente identificable, se supondrá que su duración es de doce meses.

Otros tipos de pasivos corrientes no se cancelan como parte del ciclo normal de la operación, pero deben liquidarse dentro de los doce meses

siguientes a la fecha del periodo sobre el que se informa o se mantienen fundamentalmente con propósitos de negociación. Son ejemplos de este tipo algunos pasivos financieros que cumplen la definición como mantenidos para negociar de acuerdo con la NIIF 9, los descubiertos (sobregiros) bancarios, y la parte corriente de los pasivos financieros no corrientes, los dividendos a pagar, los impuestos sobre las ganancias y otras cuentas por pagar no comerciales. Los pasivos financieros que proporcionan financiación a largo plazo (es decir, no forman parte del capital de trabajo utilizado en el ciclo normal de operación de la entidad) y que no deban liquidarse después de los doce meses a partir de la fecha del periodo sobre el que se informa, son pasivos no corrientes, sujetos a las condiciones. Una entidad clasificará sus pasivos financieros como corrientes cuando deban liquidarse dentro de los doce meses siguientes a la fecha del periodo sobre el que informa, aunque:

- (a) el plazo original del pasivo fuera un periodo superior a doce meses; y
- (b) después de la fecha del periodo sobre el que se informa y antes de que los estados financieros sean autorizados para su publicación se haya concluido un acuerdo de refinanciación o de reestructuración de los pagos a largo plazo.

Si una entidad tuviera la expectativa y, además, la facultad de renovar o refinanciar una obligación al menos durante los doce meses siguientes a la fecha del periodo sobre el que se informa, de acuerdo con las condiciones de financiación existentes, clasificará la obligación como no corriente, aun cuando de otro modo venza en un período más corto. No obstante, cuando la refinanciación o extensión del plazo no sea una facultad de la entidad (por ejemplo si no existiese un acuerdo de refinanciación), la entidad no tendrá en cuenta la refinanciación potencial y la obligación se clasificará como corriente.

Cuando una entidad infrinja una disposición contenida en un contrato de préstamo a largo plazo al final del periodo sobre el que se informa o antes con el efecto de que el pasivo se convierta en exigible a voluntad del prestamista, tal pasivo se clasificará como corriente, incluso si el prestamista hubiera acordado, después de la fecha del periodo sobre el que se informa y antes de

que los estados financieros sean autorizados para su publicación, no exigir el pago como consecuencia de la infracción. Una entidad clasificará el pasivo como corriente porque, al final del periodo sobre el que se informa, no tiene el derecho incondicional de aplazar la cancelación del pasivo durante al menos, doce meses tras esa fecha.

Sin embargo, una entidad clasificará el pasivo como no corriente si el prestamista hubiese acordado, al final del periodo sobre el que se informa, la concesión de un periodo de gracia que finalice al menos doce meses después de esa fecha, dentro de cuyo plazo la entidad puede rectificar la infracción y durante el cual el prestamista no puede exigir el reembolso inmediato.

Con respecto a los préstamos clasificados como pasivos corrientes, si los sucesos que siguen ocurriesen entre el final del periodo sobre el que se informa y la fecha en que los estados financieros son autorizados para su publicación, esos sucesos se revelarán como hechos ocurridos después de la fecha de balance que no implican ajustes, de acuerdo con la NIC 10 Hechos Ocurridos Después del Periodo sobre el que se Informa:

- refinanciación a largo plazo
- rectificación de la infracción del contrato de préstamo a largo plazo
- concesión, por parte del prestamista, de un periodo de gracia para rectificar la infracción relativa al contrato de préstamo a largo plazo que finalice al menos doce meses después del periodo sobre el que se informa.

Información a presentar en el estado de situación financiera o en las notas.

Una entidad revelará, ya sea en el estado de situación financiera o en las notas, subclasificaciones adicionales de las partidas presentadas, clasificadas de una manera que sea apropiada para las operaciones de la entidad.

El detalle suministrado en las subclasificaciones dependerá de los requerimientos de las NIIF, así como del tamaño, la naturaleza y la función de los importes afectados. Para decidir los criterios de subclasificación, una entidad utilizará también los NIC 1 factores descritos en el párrafo 58. El nivel de información suministrada variará para cada partida, por ejemplo:

- las partidas de propiedades, planta y equipo se desagregarán por clases, de acuerdo con la NIC 16.
- las cuentas por cobrar se desagregarán en importes por cobrar de clientes comerciales, de partes relacionadas, anticipos y otros importes.
- los inventarios se desagregarán, de acuerdo con la NIC 2, Inventarios, en clasificaciones tales como mercaderías, materias primas, materiales, productos en curso y productos terminados;
- las provisiones se desglosarán, de forma que se muestren por separado las que corresponden a provisiones por beneficios a empleados y el resto; y
- el capital y las reservas se desagregarán en varias clases, tales como capital pagado, primas de emisión y reservas.

1.5. MARCO CONCEPTUAL.

1.5.1. APORTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas, que son sustituidas por el Estado, en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social.

1.5.2. BENEFICIOS SOCIALES:

Son todos aquellos conceptos que perciben los colaboradores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el colaborador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa.

1.5.3. CONTABILIDAD:

Llevar contabilidad es importante porque nos permite medir y conocer a través de los Estados Financieros, la liquidez y la situación real de la empresa.

La contabilidad es la ciencia y/o técnica que enseña a clasificar y registrar todas las transacciones financieras de un negocio o empresa para proporcionar informes que sirven para la toma de decisiones.

1.5.4. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Es un fondo económico social de previsión que permite al trabajador cubrir sus necesidades y las de su familia después del cese en el trabajo y mientras encuentra un nuevo trabajo.

1.5.5. CONTRAPRESTACIÓN:

Servicio o pago que una persona o entidad hace a otra en correspondencia al que ha recibido o debe recibir.

1.5.6. CONTRATOS:

Un contrato es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben. El contrato es un tipo de acto jurídico en el que intervienen dos o más personas y está destinado a crear derechos y generar obligaciones.

1.5.7. DESPIDO:

Acción de anular un contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario y expulsar al trabajador de su puesto de trabajo.

1.5.8. ESTADOS FINANCIEROS:

Los Estados Financieros son cuadros sistemáticos que presentan en forma razonable, diversos aspectos de la situación financiera de la gestión de una empresa, de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados.

Es el informe final que al terminar el periodo contable cabe presentar la administración de la empresa. Los Estados Financieros son el objetivo terminal de los registros contables.

Son un conjunto de resúmenes que incluyen recibos, cifras y clasificaciones en los que se reflejan la historia de los negocios desde que se inició hasta el último día de funcionamiento.

1.5.8.1. ELEMENTOS DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

Activo: Recurso controlado por la empresa como resultado de sucesos pasados, del que la empresa espera obtener, en el futuro, beneficios económicos.

Pasivo: Es una obligación presente de la empresa, surgida de sucesos pasados.

Patrimonio neto: Es la parte residual de los activos de la empresa, una vez deducidos todos sus pasivos.

Ingresos: Aumento en el beneficio económico durante el periodo contable en forma de entradas, incremento en activos o disminución de pasivos que resultan en un aumento del patrimonio distinto de aquellos relacionados con contribuciones de los aportantes del patrimonio.

Gastos: Es una disminución de los beneficios económicos durante el periodo contable en forma de salidas, agotamiento de activos o por pasivos que se incurren que resulta en disminuciones en el patrimonio.

1.5.9. JORNADA DE TRABAJO:

Es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios, sin que pueda exceder de los máximos legales.

1.5.10. GRATIFICACIONES:

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y Navidad.

1.5.11. HORAS EXTRAS:

La hora extra hace referencia a la hora que se trabaja adicional a la jornada legal o contractual.

1.5.12. LEGISLACIÓN LABORAL:

Es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

1.5.13. SUELDOS:

Es la suma de dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal, del término jornada. Remuneraciones, fijas y eventuales, al personal de la empresa.

1.5.14. PERMISOS RETRIBUIDOS:

Previo aviso y justificación, posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración.

Son la interrupción retribuida establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso del trabajador. Es realmente un derecho del trabajador derivado de su propia relación laboral y que se encuentra constitucionalmente reconocida e irrenunciable.

1.5.15. VACACIONES:

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendario de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios.

CAPÍTULO II
MATERIALES Y
PROCEDIMIENTOS

II. MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS

2.1. MATERIALES:

2.1.1. POBLACIÓN:

Estuvo constituida por todas las empresas agroindustriales de Trujillo – La Libertad.

2.1.2. MUESTRA:

Estuvo constituida por la empresa agroindustrial Danper Trujillo S.A.C.

2.1.3. UNIDAD DE ANÁLISIS:

Los estados financieros de la empresa Danper Trujillo S.A.C.

2.1.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- **Indagación:** Por el cual llegamos a respuestas concretas, que nos llevaron a una mayor investigación.
- **Encuesta:** Este es uno de los métodos más utilizados en la investigación debido a la capacidad de captación de información y se realiza con la con la colaboración expresa de los individuos encuestados; para lo cual se utiliza un cuestionario estructurado como instrumento para la recolección de la información.
- Se realizó una encuesta a los Empleados del área de Compensación y Beneficios.
- **Búsquedas en Internet:** Con la finalidad de ampliar nuestros conocimientos y observar la realidad de las empresas peruanas y a nivel mundial respecto al nivel de aplicación y la incidencia en la preparación de información financiera.
 - Investigación bibliográfica
 - Cuestionarios.
 - Formulación de figuras.
 - Tabulación de tablas en base a porcentajes y cantidades.
- **Observación y su instrumento Guía de observación:** consistió en un examen de los Estados Financieros de acuerdo a la NIC 19.

2.2. PROCEDIMIENTOS:

2.2.1. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN:

Diseño Cuasi – experimental: Grupo único pre test – post test.

G: O1 ----- X ----- O2

Dónde:

VI: Aplicación de la NIC 19.

VD: Presentación razonable de los estados financieros.

2.2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE Aplicación de la NIC 19.	Son todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.	Son las retribuciones que la empresa proporciona a sus trabajadores a cambio de un servicio prestado.	Económico	Cualitativa	Ordinal
DEPENDIENTE Presentación razonable de los estados financieros.	Es la presentación fidedigna de las transacciones, así como de los sucesos y condiciones de acuerdo a los criterios de reconocimiento de activos, pasivos, ingresos y gastos.	Muestra la posición financiera y la utilidad de la empresa.	Financiero	Cuantitativa	Discreta

2.2.3. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Para que sea adecuadamente comprendida e interpretada, se buscó contar con información documentada con la secuencia y orden necesario. Los datos fueron obtenidos encuestando y utilizando nuestras diferentes técnicas, con la cual se realizaron:

- a) Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.
- b) Guía de observación.
- c) Guía de encuesta.
- d) Formulación de figuras.
- e) Revisión bibliográfica.
- f) Otras que seas necesarias.

Técnica de procesamiento de datos: procesamiento computarizado.

CAPÍTULO III
PRESENTACIÓN Y
DISCUSIÓN DE
RESULTADOS

III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C.

Los beneficios sociales son derechos a los empleados, los cuales están sujetos a normas laborales. Desde el momento que una persona es contratada a laborar en una empresa, debe contar con todos los beneficios de ley, hasta el término de la relación laboral, y cada cierto período de tiempo.

La ley contempla beneficios que el colaborador debe percibir como consecuencia de prestar sus servicios a un empleado.

La NIC 19, prescribe el tratamiento de los Beneficios sociales de los Empleados, con el fin de cumplir y aplicar la normativa contable; así mismo para preparar y presentar una información real a los Estados Financieros y a tiempo determinado.

3.1.1. ANALIZAR DESDE DE UN PUNTO DE VISTA CONSTRUCTIVO LA NORMATIVIDAD LEGAL, LABORAL Y TRIBUTARIA DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS.

Para poder determinar de acuerdo a las leyes laborales, tributarias y legales, se utilizó el instrumento de indagación y de búsquedas en internet. La NIC 19 establece el tratamiento contable y la revelación de los Beneficios de los Empleados, obligando a reconocer el pasivo por los beneficios cuando el empleado presta sus servicios y como gasto cuando la entidad ya ha consumido el beneficio.

Beneficios de los empleados en la empresa Danper Trujillo S.A.C.

- **Sueldos y salarios:** Es el importe que paga el empleador al empleado, en virtud del contrato de trabajo.
- **Aportes al seguro social:** Son las contribuciones establecidas en la ley a cargo del empleador y en cumplimiento de las obligaciones fijadas.

Tabla 02:
Aportes al seguro social por parte del patrono

CONCEPTO	TASA	IMPORTE
Haber básico + asignación familiar + horas extras.	4%	Aporte del seguro social

Fuente: Danper Trujillo S.A.C.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

- **Ausencias remuneradas:** La entidad puede remunerar a sus empleados dándoles el derecho de ausentarse del trabajo, por razones variables, ya sea por vacaciones, enfermedad o incapacidad temporal, maternidad o paternidad.

El descanso vacacional de los trabajadores agrarios es de quince (15) días, de los que puede reducir a siete (7) días en el supuesto de acuerdo de venta de vacaciones, con el pago de la respectiva compensación vacacional.

- **Gratificaciones y bonificaciones:** en el régimen agrario, este es pagado quincenalmente. La remuneración diaria de los trabajadores agrarios es de S/. 29.27, dicha remuneración incluye las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.
- **Compensación por tiempo de servicios:** en el régimen agrario, este es pagado quincenalmente. La remuneración diaria de los trabajadores agrarios es de S/. 29.27, dicha remuneración incluye la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- **Participación de las utilidades:**
El empleador reconocerá en beneficio de los trabajadores el 10% de las utilidades de cada año; para el año 2013 la utilidad distribuible fue de 1, 894,337.

Las personas son atraídas por la organización y participan en ésta no solo en función del cargo, el salario, las oportunidades y el clima

organizacional, sino también en función de las expectativas de servicios y beneficios sociales que podrán disfrutar.

Los beneficios tratan de brindar ventajas a la organización y al empleado, así como extenderse a la comunidad.

Los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son:

- Mejoramiento de calidad de vida de los empleados
- Mejorar el clima organizacional
- Reducción de la rotación del personal y del ausentismo
- Facilidad en la atracción y el mantenimiento de GCH.
- Aumento de productividad en general.

3.1.2. ANALIZAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS EMPLEADOS RESPECTO A LA NIC 19, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS:

Para realizar el análisis, se utilizó el instrumento de recolección de datos: **Encuesta.**

1. ¿Qué cargo tienes en Danper Trujillo S.A.C?

Tabla 03:

Identificación y características de los encuestados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Jefe de Compensación y Beneficios	1	5%
Coordinador	4	20%
Auxiliar de Planillas	13	65%
Asistente	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

**Figura 01:
Identificación y características de los encuestados**



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: En la empresa Danper Trujillo S.A.C, la mayor parte de sus colaboradores del área de Compensación y beneficios son auxiliares de planillas, con el 65%, seguido por los coordinadores representando el 20% y los asistentes y el Jefe de CyB que representan el 10% y 5% respectivamente.

Análisis: La empresa de acuerdo a las exigencias del mercado, requiere de una mayor cantidad del Recurso Humano, por lo que es lógico que la mayor parte se concentre en el cargo de auxiliar de planillas.

2. ¿Cuántos años tiene laborando en Danper Trujillo S.A.C?

**Tabla 04:
Antigüedad de los encuestados**

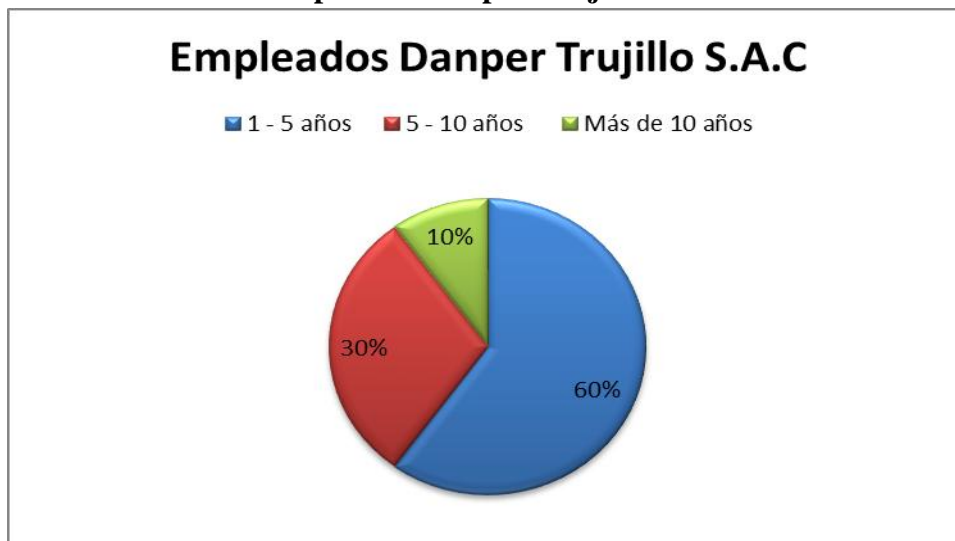
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	12	60%
5-10 años	6	30%
Más de 10 años	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura 02:

Empleados Danper Trujillo S.A.C



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: En la empresa Danper Trujillo S.A.C, el 60% de sus empleados no pasan de los cinco años, mientras el 30% no pasa de los diez años y el 10% tienen más de diez años laborando.

Análisis: La empresa en su mayoría cuenta con personal nuevo que no pasan de los cinco años de antigüedad, por lo tanto estos aún se encuentran aprendiendo el proceso.

3. ¿En qué rango se encuentra su sueldo mensual?

Tabla 05:
Sueldo mensual de los encuestados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
750 a 950	2	10%
1000 a 1500	13	65%
Más de 1500	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura 03:

Sueldos en Danper Trujillo S.A.C



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: En la mayoría de los empleados encuestados en Danper Trujillo S.A.C., los sueldos fluctúan desde S/. 1,000.00 a más de S/.1,500.00 y un número pequeño de trabajadores gana hasta S/. 950.00.

Análisis: Los sueldos en esta empresa se dan de acuerdo a los cargos y en base a la experiencia adquirida en el desarrollo de los mismos y se consideran de acuerdo a los resultados.

4. ¿Cuánto conoce sobre los beneficios que le corresponden como trabajador?

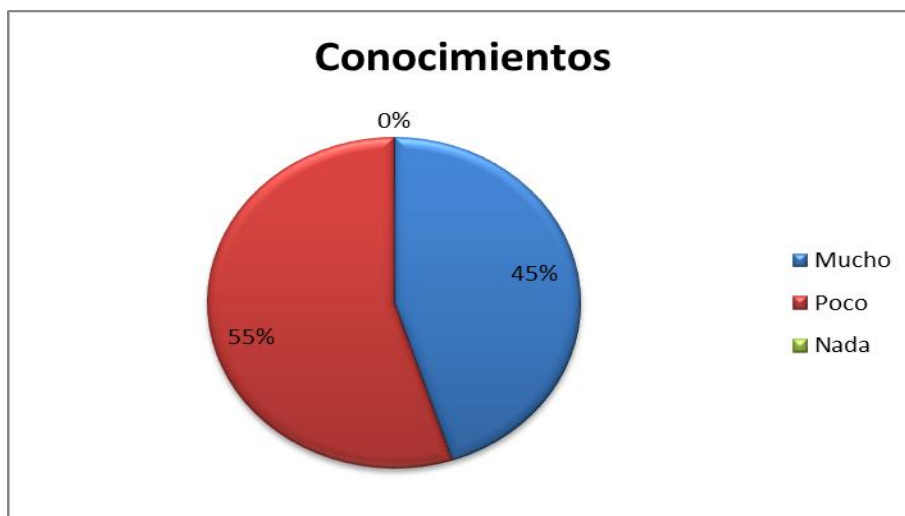
Tabla 06:
Nivel de conocimientos de encuestados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	9	45%
Poco	11	55%
Nada	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura 04:
Nivel de conocimiento de encuestados



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: El 55% de los trabajadores encuestados mencionó que conocía poco sobre el tema de los beneficios que le corresponden, aunque el 45% restante conoce mucho.

Análisis: Es decir que el nivel de conocimiento en cuanto al tema de los beneficios sociales es poco, y por lo tanto sería necesario emprender un plan de información para que este tema sea conocido por todos.

5. ¿En la empresa donde trabaja le reconocen sus beneficios como empleado?

Tabla 07:

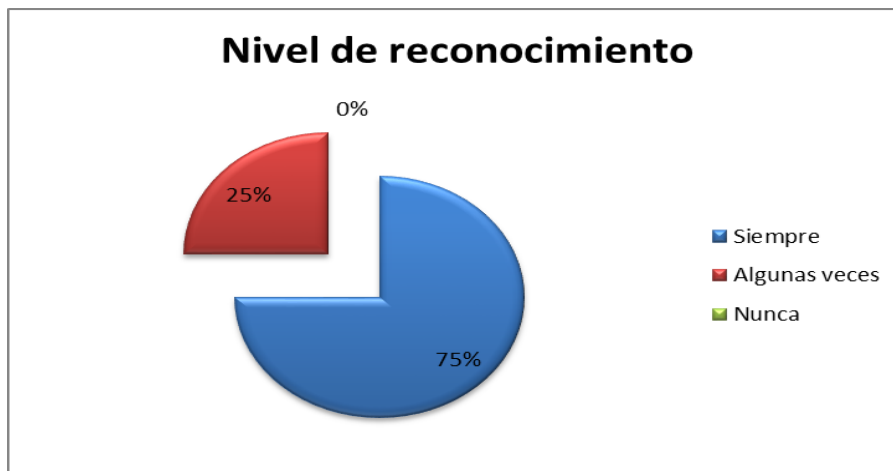
Reconocimiento de beneficios al empleado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	75%
Algunas veces	5	25%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

**Figura 05:
Reconocimiento de beneficios al empleado**



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: El 75% de los trabajadores encuestados indicó que en Danper Trujillo S.A.C. siempre se le reconocen los beneficios que le corresponden como trabajador, aunque el 25% no piensa de la misma manera.

Análisis: Los trabajadores, a pesar de que conocen poco sobre el tema de beneficios a los empleados, consideran que siempre se les reconoce tales beneficios y se ve reflejado en sus respuestas.

6. ¿En la empresa donde trabaja lo capacitan para un mejor desempeño en su trabajo?

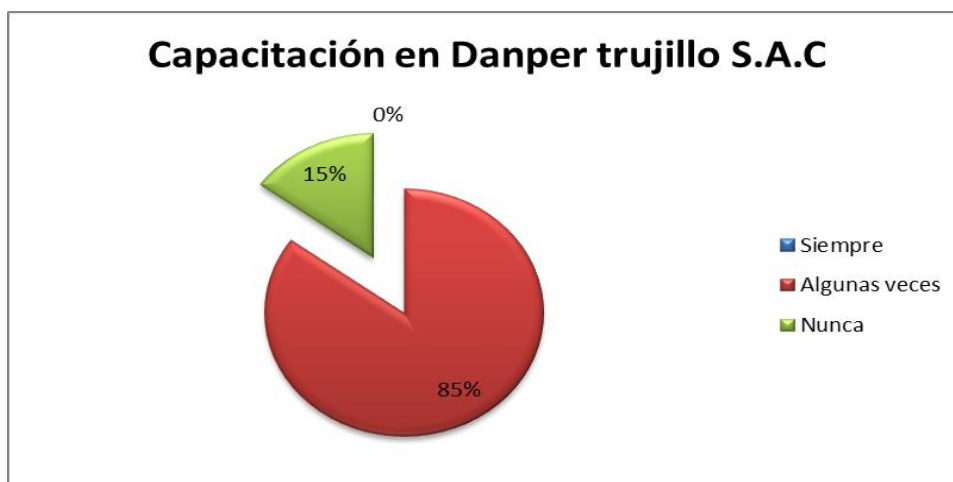
**Tabla 08:
Planes de capacitación**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Algunas veces		
Nunca	17	85%
	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura 06:
Planes de capacitación



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: El 85% de los trabajadores contestó que algunas veces recibe capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones, el 15% de los encuestados nos reveló que nunca los capacitan.

Análisis: Los trabajadores de esta empresa reciben capacitación para el buen desempeño en sus funciones.

7. ¿Tiene conocimientos sobre la NIC 19?

Tabla 09:
Conocimiento de la Nic 19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	1	5%
Poco	5	25%
Nada	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura 07:

Conocimiento de la Nic 19



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: Del total de los trabajadores encuestados, el 70% no conoce nada de la norma de aplicación en la contabilidad, puesto que muchos de ellos no son contadores y solo el 5% conoce mucho.

Análisis: El 5% de los trabajadores encuestados quienes dijeron que conocían mucho de la norma está representado por el Jefe de Compensación y beneficios de la empresa, ya que es contador y eso es favorable porque es una persona directamente involucrada.

8. ¿De qué manera considera que debe ser la capacitación sobre las Nic's?

Tabla 10:

Capacitación sobre NIC's

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Constante	16	80%
Eventual	4	20%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura 08:
Capacitación sobre NIC's



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: El 80% de los trabajadores de la empresa, nos dio como respuesta que las capacitaciones sobre la NIC 19 - Beneficios a los Empleados deben ser permanentes, mientras que en 20% nos dijo que deberían ser eventuales.

Análisis: La mayor parte del área encuestada de la empresa considera que la capacitación de dicha NIC debe ser permanente, ya que solo de esta manera la contabilidad de la empresa se llevará de manera clara y concisa, para así poder ser leída sin ningún inconveniente por terceras personas.

9. ¿Qué tan importante considera la aplicación de la NIC 19 en la contabilidad de la empresa?

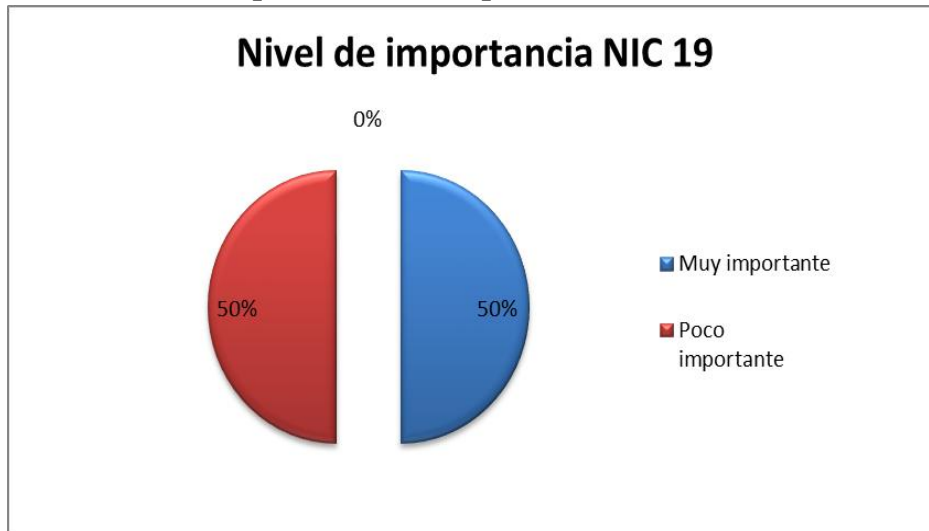
Tabla 11:
Importancia de la aplicación de la NIC 19

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	10	50%
Poco importante	10	50%
Nada importante	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

**Figura 09:
Importancia de la aplicación de la NIC 19**



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: El 50% de los trabajadores piensan que es importante la aplicación de la NIC 19.

Análisis: La mayoría de los trabajadores encuestados no tienen conocimiento de lo que implica la NIC 19, sin embargo el 50% considera que si es importante la aplicación de la norma; ya que consideran que es de mucha importancia en la contabilidad de la empresa.

10. ¿Cuál considera sería el beneficio que traería la aplicación de la NIC19 en la empresa donde trabaja?

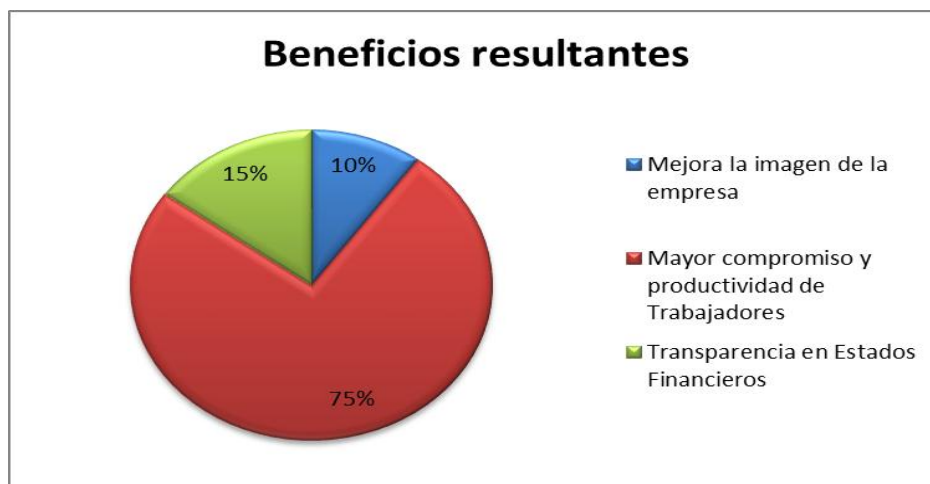
**Tabla 12:
Beneficio por aplicación de la NIC 19**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mejora la imagen de la empresa	2	10%
Mayor compromiso y productividad de empleados	15	75%
Transparencia en estados financieros	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura 10:
Beneficio por aplicación de la NIC 19



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: El 75% dio como respuesta que daría como resultado un mayor compromiso y productividad de los trabajadores, el 15% cree que traería transparencia en los Estados Financieros, y solo el 10% cree que mejoraría la imagen de la empresa.

Análisis: La mayor parte de los trabajadores cree que la aplicación de la NIC 19 traería consigo un mayor compromiso de parte de los trabajadores y con ellos aumentaría la productividad y por ende habrá mejores resultados.

11. ¿Cómo justifica la aplicación de la NIC 19 en la empresa donde trabaja?

Tabla 13:
Justificación de la aplicación de la NIC 19

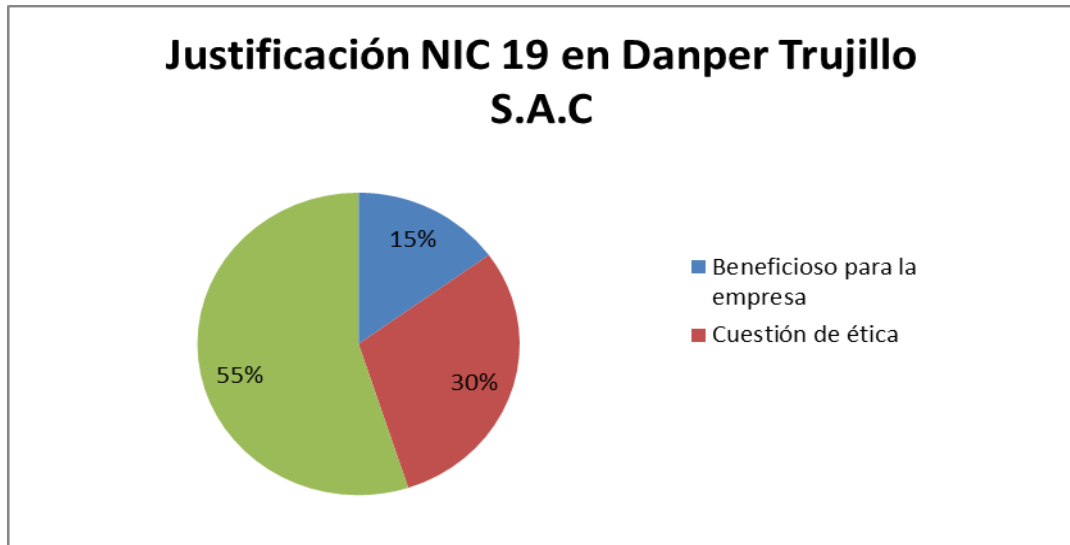
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Beneficioso para la empresa	3	15%
Cuestión de ética	6	30%
Exigencia legal y laboral	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Figura11:

Justificación de la aplicación de la NIC 19



Fuente: Danper Trujillo S.A.C., 2014.

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Interpretación: En la empresa el 55% de los empleados respondió que la aplicación de la NIC 19 se justifica como una exigencia legal y laboral, mientras que el 30% sostuvo que es por cuestión de ética, y solo el 15% sostuvo que se justifica porque su aplicación es beneficiosa para la empresa.

Análisis: Los trabajadores en su mayoría piensan que se trata de una Exigencia laboral y legal la aplicación de la NIC 19.

3.1.3. DETERMINAR LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL PERÍODO 2013.

ESTADOS FINANCIEROS DE LA EMPRESA DANPER TRUJILLO S.A.C. AÑO 2013

Danper Trujillo S.A.C. es una empresa que se especializa en la elaboración frutas, legumbres y hortalizas, en el año 2013 optaron contar con políticas contables.

Presentamos a continuación los Estados Financieros de la empresa **DANPER TRUJILLO S.A.C.** en los años 2013 respectivamente.

Tabla 14:

DANPER TRUJILLO S.A.C.	
ESTADO DE RESULTADOS	
Al 31 de diciembre del 2013	
(Expresado en miles de Nuevos Soles)	
	S/.
Ventas Netas o ingresos por servicios	300,513,137
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	-
Ventas Netas	300,513,137
(-) Costo de Ventas	-243,510,817
Utilidad Bruta	57,002,320
(-) Gastos de venta	-36,876,653
(-) Gasto de administración	-15,969,046
(+) Ingresos financieros gravados	47,759,552
(+) Otros ingresos gravados	301,314
(+) Otros ingresos no gravados	64,059,896
(+) Enajenación de valores y bienes activo fijo	12,903,928
(-) Costo de enajenación de valores y bienes activo fijo	-12,408,066
Utilidad Operativa	116,773,245
(-) Gastos financieros	-97,829,875
Resultado antes de participaciones e Impuesto a la Renta	18,943,370
Participaciones de los trabajadores	-1,894,337
Resultado antes de participaciones e Impuesto a la Renta	17,049,033
(-) Impuesto a la Renta	-2,557,355
Resultado del ejercicio	14,491,678

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., Año 2013.

Elaborado por: Departamento de Contabilidad.

Tabla 15:

DANPER TRUJILLO S.A.C.
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA
Al 31 de diciembre del 2013
(Expresado en miles de Nuevos Soles)

ACTIVO		PASIVO Y PATRIMONIO NETO	
ACTIVO CORRIENTE		PASIVO CORRIENTE	
Efectivo y equivalente de efectivo	5,672,766	Sobregiros bancarios	-
Cuentas por cobrar com - terceros	51,941,224	Tri. Y apor. Sist. Pens.y salud por pagar	1,372,044
Cuentas por cobrar com - relacionadas	3,884,235	Remuneraciones y participaciones por pagar	5,635,627
Ctas. por cob. Per,acc, soc, dir y ger.	329,068	Ctas. Por pagar comercial - terceros	58,749,695
Cuentas por cobrar div. - terceros	7,975,256	Ctas. Por pagar comercial - relacionadas	1,426,294
Cuentas por cobrar div. - relacionadas	-	Ctas. Por pagar diversas - terceros	27,647,719
Serv. Y otros contratad. Por anticipado	5,484,024	Ctas. Por pagar diversas - relacionadas	-
Estimación de ctas. De cobranza dudosa	-1,365,230	Obligaciones financieras	260,862,045
Inventarios	302,512	Impuesto a la Renta	2,557,355
Productos terminados	75,847,163	Pasivo diferido	45,630,210
Subproductos, desechos y desperdicios.	-	TOTAL PASIVO CORRIENTE	403,880,989
Productos en proceso	14,509,459	TOTAL PASIVO	403,880,989
Materias primas	2,007,635	PATRIMONIO NETO	
Mat. Auxiliares, suministros y repuestos	5,024,271	Capital	106,928,327
Envases y embalajes	18,087,871	Acciones de Inversión	-
Existencias por recibir	1,774,425	Capital adicional negativo	-
Desvalorización de existencias	-8,988,953	Resultados no realizados	-
Otros activos corrientes	1,894,083	Excedente de revaluación	66,113,308
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	184,379,809	Reservas	11,590,984
ACTIVO NO CORRIENTE		Resultados acumulados positivo	82,276,263
Inversiones mobiliarias	19,527,500	Utilidad del ejercicio	14,491,678
Activ. Adq. En arrendamiento financiero	13,160,436	Pérdida del ejercicio	-
Inmueble, maquinaria y equipo	336,215,154	TOTAL PATRIMONIO NETO	281,400,560
Dep. Inm. act. Finan. E IME acum.	-64,846,627		
Intangibles	2,658,788		
Activos biológicos	199,264,478		
Deprec. de activos biológicos	-5,077,989		
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	500,901,740		
	-		
TOTAL ACTIVO	685,281,549	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	685,281,549

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., Año 2013

Elaborado por: Departamento de Contabilidad.

Después de revisar los estados financieros del ejercicio fiscal 2013; hemos observado que no se elaboraron de acuerdo a lo indicado en la NIC 19. De igual manera las notas a los estados financieros no revelaron las políticas contables aplicadas para el registro de las operaciones contables.

Por lo tanto, cada nota a los estados financieros debe aparecer identificada mediante números o letras y debidamente titulada, con el fin de facilitar su lectura y su cruce con los estados financieros respectivos.

Cuando sea práctico y significativo, las notas se deben referenciar adecuadamente en el cuerpo de los estados financieros. A continuación presentamos el asiento de diario antes de la aplicación de la NIC 19.

**ASIENTO DE DIARIO
ANTES DE APLICACIÓN NIC 19**

		VIENEN		
		31-dic		
89		Determinación del resultado del ejercicio	1,894,337	
	891	Utilidad		
87		Participaciones de los trabajadores		1,894,337
	871	Participaciones de los trabajadores - corriente		
		Por las participaciones de los trabajadores por pagar en el ejercicio.		
		31-dic		
87		Participaciones de los trabajadores	1,894,337	
	871	Participaciones de los trabajadores - corriente		
41		Remuneraciones y participaciones por pagar		1,894,337
	413	Participaciones de los trabajadores por pagar		
		Por las participaciones de los trabajadores por pagar en el ejercicio.		
		31-dic		

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., Año 2013

Elaborado por: Departamento de Contabilidad.

Las notas iniciales deben identificar a la empresa Danper Trujillo S.A.C., resumir sus políticas y prácticas contables y los asuntos de importancia relativa.

Las notas deben ser presentadas en una secuencia lógica, guardando en cuanto sea posible el mismo orden de los rubros de los estados financieros.

Para determinar si la aplicación de la NIC 19 es la mejor opción para mejorar la presentación y revelación de estados financieros hemos analizado el estado de situación financiera y estado de resultados del 2013. La empresa Danper Trujillo S.A.C., no cuenta con políticas contables por lo tanto no cumple con los criterios establecidos por las NIC's para la presentación y revelación en los estados financieros. Conforme a lo mencionado anteriormente, proponemos un diseño de políticas contables de acuerdo a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's), que contribuyan a mejorar la presentación y revelación en los estados financieros facilitando su interpretación y análisis.

3.1.4. DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN LA PRESENTACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL PERÍODO FISCAL 2013.

Tabla 16:

DANPER TRUJILLO S.A.C.	
ESTADO DE RESULTADOS	
Al 31 de diciembre del 2013	
(Expresado en miles de Nuevos Soles)	
	S/.
Ventas Netas o ingresos por servicios	300,513,137
(-) Descuentos, rebajas y bonificaciones concedidas	-
Ventas Netas	300,513,137
(-) Costo de Ventas	-243,510,817
Ganancia Bruta	57,002,320
(-) Gastos de venta	-38,013,255
(-) Gasto de administración	-16,726,781
(+) Ingresos financieros gravados	47,759,552
(+) Otros ingresos gravados	301,314
(+) Otros ingresos no gravados	64,059,896
(+) Enajenación de valores y bienes activo fijo	12,903,928
(-) Costo de enajenación de valores y bienes activo fijo	-12,408,066
Ganancia Operativa	114,878,908
(-) Gastos financieros	-97,829,875
Resultado antes de participaciones e Impuesto a la Renta	17,049,033
Participaciones de los trabajadores	-
Resultado antes del Impuesto a la Renta	17,049,033
(-) Impuesto a la Renta	-2,557,355
Ganancia Neta	14,491,678

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., Año 2013

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

Tabla 17:

DANPER TRUJILLO S.A.C. ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA Al 31 de diciembre del 2013 (Expresado en miles de Nuevos Soles)			
ACTIVO		PASIVO Y PATRIMONIO NETO	
ACTIVO CORRIENTE		PASIVO CORRIENTE	
Efectivo y equivalente de efectivo	5,672,766	Sobregiros bancarios	-
Cuentas por cobrar com - terceros	51,941,224	Tri. Y apor. Sist. Pens.y salud por pagar	1,372,044
Cuentas por cobrar com - relacionadas	3,884,235	Remuneraciones y participaciones por pagar	5,635,627
Ctas. por cob. Per,acc, soc, dir y ger.	329,068	Ctas. Por pagar comercial - terceros	58,749,695
Cuentas por cobrar div. - terceros	7,975,256	Ctas. Por pagar comercial - relacionadas	1,426,294
Cuentas por cobrar div. - relacionadas	-	Ctas. Por pagar diversas - terceros	27,647,719
Serv. Y otros contratad. Por anticipado	5,484,024	Ctas. Por pagar diversas - relacionadas	-
Estimación de ctas. De cobranza dudosa	-1,365,230	Obligaciones financieras	260,862,045
Inventarios	302,512	Impuesto a la Renta	2,557,355
Productos terminados	75,847,163	Pasivo diferido	45,630,210
Subproductos, desechos y desperdicios.	-	TOTAL PASIVO CORRIENTE	403,880,989
Productos en proceso	14,509,459		
Materias primas	2,007,635	TOTAL PASIVO	403,880,989
Mat. Auxiliares, suministros y repuestos	5,024,271		
Envases y embalajes	18,087,871	PATRIMONIO NETO	
Existencias por recibir	1,774,425	Capital	106,928,327
Desvalorización de existencias	-8,988,953	Acciones de Inversión	-
Otros activos corrientes	1,894,083	Capital adicional negativo	-
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	184,379,809	Resultados no realizados	-
		Excedente de revaluación	66,113,308
ACTIVO NO CORRIENTE		Reservas	11,590,984
Inversiones mobiliarias	19,527,500	Resultados acumulados positivo	82,276,263
Activ. Adq. En arrendamiento financiero	13,160,436	Utilidad del ejercicio	14,491,678
Inmueble, maquinaria y equipo	336,215,154	Pérdida del ejercicio	-
Dep. Imm, act. Finan. E IME acum.	-64,846,627	TOTAL PATRIMONIO NETO	281,400,560
Intangibles	2,658,788		
Activos biológicos	199,264,478		
Deprec. de activos biológicos	-5,077,989		
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	500,901,740		
		TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	685,281,549
TOTAL ACTIVO	685,281,549		

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., Año 2013

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

CÁLCULO DE LAS PARTICIPACIONES DE LOS TRABAJADORES

Resultado del ejercicio antes participaciones de los trabajadores	18, 943,370
Menos:	
10% Participaciones de los trabajadores	<u>1, 894,337</u>
Resultado del ejercicio antes del Impuesto a la Renta	17, 049,033
Menos:	
15% Impuesto a la renta	<u>2, 557, 355</u>
Ganancia Neta	14, 491,678

ASIENTO DE DIARIO AL APLICAR NIC 19

		VIENEN		
		31-dic		
62		Gastos de personal, directores y gerentes	1,894,337	
	622	Otras remuneraciones		
41		Remuneraciones y participaciones por pagar		1,894,337
	413	Participaciones de los trabajadores por pagar		
		Por las participaciones de los trabajadores por pagar en el ejercicio.		
		31-dic		
94		Gastos de Administración	1,136,602	
	942	Gastos de personal, directores y gerentes		
95		Gastos de Ventas	757,735	
	951	Gastos de personal, directores y gerentes		
79		Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		1,894,337
	791	Cargas imputables a cuentas de costos y gastos		
		Por la aplicación al gasto de las participaciones de los trabajadores por pagar en el ejercicio.		
		31-dic		

Fuente: Danper Trujillo S.A.C., Año 2013

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013

1. CONSTITUCIÓN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

La empresa Danper Trujillo S.A.C. es una empresa que se especializa en la elaboración, frutas, legumbres y hortalizas; en el sector agroindustrial. Cuenta con un importante equipo de profesionales con vasta experiencia que garantizan y respaldan la calidad de los servicios brindados.

Inicia sus operaciones en Febrero del año 1994 en Trujillo – Perú. Las plantas de procesamiento están situadas en Trujillo y Arequipa. Danper se dedica con mucho éxito a la actividad agroindustrial de producción y exportación de conservas de espárrago, alcachofa, pimiento del piquillo, hortalizas en general y frutas.

Su visión es: Ser una empresa innovadora, líder a nivel mundial en la identificación y satisfacción de las necesidades de los más exigentes clientes, desarrollando y apalancando sus capacidades para aprovisionar, procesar y comercializar alimentos con los más altos estándares de calidad; anticipándose y adaptándose a las competitivas del mercado.

Crear valor sostenido y gozar plenamente del respecto y preferencia de sus clientes, colaboradores, accionistas, proveedores y demás grupos de interés; en armonía con el medio ambiente y contribuyendo con el sano desarrollo de su comunidad.

Su misión: Ser un proveedor confiable, de calidad consistente, líder a nivel mundial en el rubro de productos agroindustriales y servicios conexos, creador comprometido de valor para nuestros clientes, colaboradores, proveedores, y accionistas, y promotor de un continuo y sano crecimiento de nuestra sociedad.

2. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (NIC's) – POLÍTICAS Y PRÁCTICAS CONTABLES QUE SIGUE LA EMPRESA.

Para la preparación y presentación de los estados financieros, la empresa Danper Trujillo S.A.C. ha aplicado las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's), las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF's),

complementariamente a las normas y disposiciones vigentes que rigen la gestión de la empresa.

Las principales políticas contables que fueron aplicadas en el registro de las operaciones y en la presentación de los estados financieros son las siguientes:

Los estados financieros adjuntos han sido preparados sobre la base de los registros contables que se llevan en términos monetarios nominales a la fecha en que se realizan las transacciones.

Los activos y pasivos en moneda extranjera han sido expresados en moneda nacional al tipo de cambio contable al 31 de diciembre del 2013.

En los estados financieros, el activo fijo se representa al costo: La depreciación se calcula siguiendo el método de línea recta, aplicando tasas que se consideran suficientes para observar el valor total del bien al final de su vida útil estimada.

Los gastos de mantenimiento y reparación menores se cargan a resultados cuando se producen, y las mejoras y renovaciones son capitalizadas.

La provisión para compensación por tiempo de servicios calculados de acuerdo con los dispositivos legales vigentes, cubre la totalidad de derechos indemnizatorios que se tendrá que abonar a los trabajadores suponiendo que se retiren a la fecha de los estados financieros.

A continuación se describen las principales políticas contables, con base a las Normas Internacionales de Contabilidad y NIIF aplicables para la empresa Danper Trujillo S. A.C., con el fin de proveer un marco de referencia para el registro de las operaciones de la empresa.

- **Bases de presentación**

Los estados financieros son elaborados de acuerdo a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's), así como también Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF's) marco conceptual para la preparación y presentación de los estados financieros, dicho documento fue aprobado por el Consejo del IASC en abril de 1989, para su Publicación en julio del mismo año, y adoptado por el IASB en abril de 2001.

- **Período contable**

El período contable y fiscal de la empresa Danper Trujillo S.A.C. inicia el 01 de enero de un año y finaliza el 31 de diciembre del mismo año.

- **Unidad Monetaria**

Los registros contables de Danper Trujillo S.A.C. son expresados en moneda nacional (Nuevos Soles).

- **Base de sistema de registro**

El registro de sus operaciones son en base del sistema de acumulación o devengo que significa que las partidas se reconocen como activos, pasivos, patrimonio neto, ingresos y gastos cuando ocurren (y no cuando se recibe o paga dinero u otro equivalente al efectivo), así mismo se registran en los libros contables y se informa sobre ellos en los estados financieros de los períodos con los cuales se relacionan.

- **Efectivo y equivalentes al efectivo**

La empresa considera como efectivo y equivalentes al efectivo, lo disponible en caja y bancos, así como las inversiones a corto plazo o a la vista y otros valores de alta liquidez con vencimientos realizables menores a noventa días los cuales deben ser fácilmente convertibles en importes determinados de efectivo, estando sujetos a un riesgo poco significativo de cambios en su valor.

- **Propiedad, Planta y Equipo**

Las propiedades, planta y equipo registran como activos cuando es probable que la empresa obtenga beneficios económicos derivados de ellos, están reconocidos inicialmente a su costo de adquisición incluyendo todos los costos necesarios para preparar al activo para el uso al que está destinado. Si el pago se aplaza, deberán registrarse los intereses correspondientes. Se consideran activos fijos todos aquellos bienes que superen el valor de $\frac{1}{4}$ de la UIT, menores a dicho monto se registrarán como gasto.

La medición posterior al reconocimiento se efectúa utilizando el método de revaluación que es el registro del activo a su valor revaluado que es su valor razonable, en el momento de la revaluación, menos la depreciación acumulada y el importe acumulado de las pérdidas por deterioro de valor que haya sufrido. Los incrementos debidos a una revalorización se abonan al patrimonio neto.

Las renovaciones y mejoras importantes se capitalizan, mientras que los desembolsos por reparaciones y mantenimiento que no alargan su vida útil se cargan a resultados a medida que se efectúan.

- **Depreciaciones**

Las depreciaciones son estimadas de acuerdo con la vida útil y pérdidas por deterioro de los activos y se calculan por el método de línea recta, utilizando los siguientes porcentajes:

ACTIVO	PORCENTAJE
Inmuebles	10%
Mobiliario y equipo de oficina	10%
Equipo de Computo	25%
Herramientas	10%

Fuente: Ley del Impuesto a la Renta, SUNAT

Elaborado por: Ana Paula López Rojas y Myrlan Romero Díaz.

- **Deterioro de activos**

El valor en libros de los activos de la empresa es revisado en cada fecha de balance a efecto de determinar si existe algún indicio de deterioro. Si existiera algún indicio, se estima el monto recuperable del activo. La pérdida por deterioro se reconoce cuando el monto en libros de tal activo excede su monto recuperable; tal pérdida se reconoce en el estado de resultados para aquellos activos registrados al costo, y se reconoce como una disminución en el superávit por revalorización para los activos ajustados a su valor estimado de mercado.

- **Ingresos y gastos de operación**

Los ingresos y gastos deben ser registrados bajo la base de acumulación o devengo. Según esta base, los efectos de las transacciones y demás sucesos se reconocen cuando ocurren (y no cuando se recibe o paga dinero u otros

equivalentes de efectivo), así mismo se registran en los libros contables y se informa sobre ellos en los Estados Financieros de los períodos con los cuales se relacionan.

- **Estimaciones contables**

La preparación de los estados financieros requiere que la administración de la empresa realice ciertas estimaciones y supuestos que afectan los saldos de los activos y pasivos, la exposición de los pasivos contingentes a la fecha de los estados financieros así como los ingresos y gastos por el período informado. Los activos y pasivos son reconocidos en los estados financieros cuando es probable que futuros beneficios económicos fluyan hacia o desde la empresa y que las diferentes partidas tengan un costo o valor que puede ser confiablemente medido.

Si en el futuro éstas estimaciones y supuestos, que se basan en el mejor criterio de la administración a la fecha de los estados financieros, se modificarán con respecto a las actuales circunstancias, los estimados y supuestos originales serán adecuadamente modificados en el período en que se produzcan y conozcan tales cambios.

La evaluación para cuentas de dudosa recuperación constituye la mejor estimación del importe de probables pérdidas de crédito sobre las cuentas por cobrar existentes. La empresa determina la misma con base en su experiencia histórica relacionada con el comercio. Dicha evaluación incluye principalmente la identificación de las cuentas vencidas y otras consideraciones de la administración.

- **Transacciones en moneda extranjera**

Las transacciones en moneda extranjera se contabilizan a su equivalente en la moneda local utilizando la tasa de cambio vigente en el mercado bancario de divisas en el momento en que se realiza la operación. Los saldos se expresan a los tipos de cambio vigentes a la fecha de los estados financieros. El diferencial cambiario, si existiera, que resulta entre las fechas en que se incluyen en registrar la operación, la fecha de re expresión y la fecha de su cancelación, se incluyen en los resultados del ejercicio como un gasto o producto.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Los resultados del trabajo de campo y la entrevista a funcionarios, nos demuestra que la empresa Danper Trujillo S.A.C., requiere mayor capacitación y difusión de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, dentro de sus colaboradores, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Asimismo, por los resultados obtenidos en el trabajo de campo encontramos que existen limitaciones en la aplicación de la NIC 19, Beneficios a los Empleados en la empresa Danper Trujillo S.A.C., evento que dificulta o entorpece la efectividad de los diferentes procesos o mecanismos para el control de los beneficios sociales de los trabajadores, la competencia profesional para aplicar la norma, el error humano, la relación costo beneficio, fallas en la interpretación y aplicación de los elementos de la NIC 19.

En el Perú, al igual que en el resto del mundo, se establecen definiciones con la finalidad de unificar criterios para la aplicación de la NIC 19, en forma óptima. Como podemos observar en la empresa Danper Trujillo S.A.C., existen labores que no se desarrollan de acuerdo a lo establecido en el marco teórico de nuestra investigación.

3.2.1. En función al marco teórico:

Según Abanto (2014), señala 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.

3.2.2. En función a los antecedentes:

Según, Orrala (2010) refiere que la *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la compañía Sertudoral C.A., Universidad Estatal de Milagro*; concluye que cumpliendo con los beneficios a los empleados, se obtendrá como resultado un mayor compromiso, productividad de los trabajadores y transparencia en los estados financieros de la empresa.

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, los resultados obtenidos en la encuesta nos indica que el cumplimiento de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, mejoraría la productividad y los resultados para la toma de decisiones gerenciales, por lo consiguiente, se está coincidiendo con las conclusiones de los antecedentes señalados en la investigación precedente.

Según, Rumiche (2011) refiere que la Aplicación de la NIC 19, Beneficios a los trabajadores en las utilidades de las empresas; en las políticas contables de las empresas, concluye que de los profesionales encuestados sobre el tema en mención, la gran mayoría desconoce el nuevo criterio planteado por el IFRIC y su aplicación obligatoria a partir del año 2011.

Al respecto, se puede decir que, de los empleados encuestados de la empresa Danper Trujillo S.A.C, en su mayoría desconocen la aplicación de la NIC 19; por lo tanto se está coincidiendo con las conclusiones de los antecedentes señalados en el párrafo anterior.

3.2.3. En función a la hipótesis:

Nuestra hipótesis dice:

La aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados influye positivamente en la presentación razonable en los estados financieros de la empresa Danper Trujillo S.A.C. De acuerdo a nuestra investigación, la aplicación de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, en la empresa Danper Trujillo S.A.C., nos ha permitido, mejorar la presentación razonable de los estados financieros; lo cual en esta discusión de resultados nos permite deducir que la hipótesis propuesta ha sido demostrada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Después de haber analizado la información recopilada en las visitas efectuadas a la empresa Danper Trujillo S.A.C., se establecen las siguientes conclusiones:

1. Se pudo determinar que la aplicación de la NIC 19, contribuye a la presentación razonable de los estados financieros de la empresa Danper Trujillo S.A.C. (**Obj. Gral.**)
2. Como resultado de analizar los Beneficios a los Empleados de la empresa Danper Trujillo S.A.C., se identificó, que se aplican el reconocimiento de éste conforme a la normativa laboral, legal y tributaria vigente en el Perú y no de acuerdo a la NIC 19, Beneficios a los Empleados; afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de la gerencia general. (**Obj. Esp. a**)
3. Se analizó el nivel de conocimiento por parte de los empleados en cuanto a la NIC 19, lo que dio como resultado un nivel bajo; sin embargo ellos consideran que la empresa siempre reconoce todos los beneficios, pero no de acuerdo a la Norma Internacional de Contabilidad. (**Obj. Esp. b**)
4. Se determinó que la aplicación de la NIC 19, es la mejor opción para mejorar la presentación y revelación de estados financieros, de acuerdo a lo analizado en los estados financieros del 2013; ya que no cuentan con políticas contables, por lo tanto no están cumpliendo con los criterios establecidos por las NIC's. (**Obj. Esp. c**)
5. Se determinó que la aplicación de la NIC 19, incide favorablemente en la presentación de los estados financieros, ya que se reconoce un pasivo cuando se recibe el servicio prestado por los trabajadores y un gasto cuando la entidad consume éste beneficio, por lo tanto muestra la transparencia de éstos. (**Obj. Esp. d**)

RECOMENDACIONES

Después de realizada la investigación, se ha llegado a las siguientes recomendaciones:

1. La empresa Danper Trujillo S.A.C, debe elaborar los estados financieros, a fin de que logre obtener un grado de seguridad en la información financiera, con el único objetivo de obtener información relevante, confiable y fiable para la toma de decisiones por parte de la gerencia general. **(Obj. Gral.)**
2. Se debe establecer una supervisión adecuada en el área de Compensación y Beneficios, a fin de que se logre obtener un grado de seguridad en la información financiera para el logro de las metas trazadas por la empresa Danper Trujillo S.A.C. **(Obj. Esp. a)**
3. Implementar un plan de capacitación para el personal del área de Compensación y Beneficios, para que éstos tenga conocimiento de la aplicación de la NIC 19, y estén actualizados constantemente. **(Obj. Esp. b)**
4. Se debe establecer una supervisión adecuada y/o contratar a una empresa auditora para realizar un examen especial al área de Compensación y Beneficios, a fin de que se logre obtener un grado de seguridad en la información financiera para el logro de las metas trazadas por la empresa Danper Trujillo S.A.C. **(Obj. Esp. c)**
5. La empresa Danper Trujillo S.A.C., debe adoptar las NIIF'S y NIC's en la presentación y preparación de los estados financieros, adjuntando las notas a los estados financieros y basándose en la NIC 19, lo cual permitirá reconocerlos tan pronto como éstos hayan prestado sus servicios a la empresa, y por lo contrario no esperan reconocer un gasto y un pasivo cuando se paga. **(Obj. Esp. d)**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

- Abanto, M. (2014). *Normas Internacionales de Contabilidad*. NIC, NIIF, SIC, CINIIF.
- Boza, F. (1998). *Derecho Individual del Trabajo*. Tomo I. Lima, Perú: Rodhas.
- Ayala, P. (2014). *Comentarios y aplicación práctica de las normas internacionales de información financiera*. Lima: Actualidad Empresarial
- Ayaviri, D. (2012). *Contabilidad básica y documentos mercantiles*. Argentina: N-DAG. p.10.
- Martinez, Vergara & Effio et al., (2011). *Regímenes Laborales Especiales*. Primera Edición. Lima: Entrelíneas S.R.L.tda.
- Toyama, J. (2011). *Guía Laboral* (5a. ed.).

PÁGINAS WEB:

- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Normas sobre el trabajador. Disponible en: <http://www.mintra.gob.pe/> (Visitado el 23 de Agosto del 2014).
- Actualidad Empresarial. Ley Laboral. Disponible en: <http://www.aempresarial.com/> (Visitado el 04 de Octubre del 2014).
- Empresa Danper. Misión, visión, concierne a la empresa. Disponible en: <http://www.danper.com/> (Visitado el 04 de Octubre del 2014).
- Beneficios Sociales en el Perú. Cts, Bonificaciones, Gratificaciones, Seguros de Vida, Utilidades. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/109299002/Beneficios-Sociales-en-El-Peru-CTS-Gratificaciones-Asignaciones-Seguro-de-Vida-Utilidades> (Visitado el 04 de Octubre del 2014).
- Ministerio de Economía y Finanzas. Definición de la NIC 19. Disponible en: http://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf (Visitado el 04 de Octubre del 2014).

ANEXOS

ANEXO 1

GUÍA DE ENCUESTA

La presente investigación tiene como propósito analizar el comportamiento de los beneficios sociales de los empleados en la empresa Danper Trujillo S.A.C.

Por favor, dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a los objetivos de esta investigación.

1. ¿Qué cargo tienes en Danper Trujillo S.A.C?

Jefe de Compensación y Beneficios

Coordinador

Auxiliar de Planillas

Asistente

2. ¿Cuántos años tiene laborando en Danper Trujillo S.A.C?

1-5 años

5-10 años

Más de 10 años

3. ¿En qué rango se encuentra su sueldo mensual?

750 a 950

1000 a 1500

Más de 1500

4. ¿Cuánto conoce sobre los beneficios que le corresponden como trabajador?

Mucho

Poco

Nada

5. ¿En la empresa donde trabaja le reconocen sus beneficios como empleado?

Siempre

Algunas veces

Nunca

6. ¿En la empresa donde trabaja lo capacitan para un mejor desempeño en su trabajo?

Siempre

Algunas veces

Nunca

7. ¿Tiene conocimientos sobre la NIC 19?

Mucho

Poco

Nada

8. ¿De qué manera considera que debe ser la capacitación sobre las Nic's?

Constante

Eventual

Nunca

9. ¿Qué tan importante considera la aplicación de la NIC 19 en la contabilidad de la empresa?

Muy importante

Poco importante

Nada importante

10. ¿Cuál considera sería el beneficio que traería la aplicación de la NIC19 en la empresa donde trabaja?

Mejora la imagen de la empresa

Mayor compromiso y productividad de empleados

Transparencia en estados financieros

11. ¿Cómo justifica la aplicación de la NIC 19 en la empresa donde trabaja?

Beneficioso para la empresa

Cuestión de ética

Exigencia legal y laboral

ANEXO 2
GUÍA DE OBSERVACIÓN

CRITERIO/ COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	SI/NO
Los estados financieros se elaboran de acuerdo a la NIC 19.	
Se detalla los beneficios a los empleados.	
Intervienen o participan los administrativos en la discusión y/o tarea.	
Las notas de los estados financieros revelan las políticas contables.	
Se utilizan recursos como apuntes, bibliografía, internet, etc.	