

UNIVERSIDAD PERUANA LA AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TRABAJO DE INVESTIGACION

**Aplicación de la NIC 19 y la Productividad Empresarial
en la Empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C.
en el año 2017**

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

AUTOR

HILDEBRANDO GONZALES NAYRA

ASESOR.

CESAR AUGUSTO MILLAN BAZAN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: NORMAS ETICAS CONTABLES EN EMPRESAS
PUBLICAS Y PRIVADAS.**

LIMA- PERU

ABRIL 2017

Resumen

La investigación ha sido desarrollada con la finalidad de establecer como la aplicación de la NIC 19 determina la productividad empresarial en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el año 2018.. Los trabajadores deben estar informados acerca de la estabilidad y la rentabilidad de su empleador y su capacidad para pagar remuneraciones, prestaciones de los empleados.

La NIC 19 Beneficios de los empleados, establece el tratamiento contable de los beneficios a corto plazo de los empleados, es un tema de gran importancia en toda empresa puesto que la normatividad peruana demanda el cumplimiento de pagos de los beneficios sociales a los trabajadores.

En el Perú la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia de las empresas, de esta manera se tiene información coherente con la realidad empresarial.

El presente estudio pretende demostrar, que por medio de la aplicación de la NIC 19, se mejora la productividad de la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C.

Palabras Clave: Beneficios laborales, Normas Contables, productividad, NIFF.

Abstract

The investigation has been developed with the purpose of establishing how the application of IAS 19 determined business productivity in the. in the year 2018. Workers must be informed about the stability and profitability of your employer and your capacity to pay salaries, employee benefits.

The NIC 19 employee benefits, establishes the accounting for short-term employee benefits, is a topic of great importance in undertaking since the Peruvian regulations demand the fulfillment of the social benefit payments to the workers.

In Peru the national Superintendence of labour control (SUNAFIL) monitor the compliance working partner, executing the functions of control within the scope of their competence of enterprises, thus have information consistent with the business reality.

This study aims to demonstrate, through the application of NIC 19, improves the productivity of the company's transport group Panamundo S.A.C.

Key words: Labor benefits, accounting standards, productivity, NIFF.

Tabla de Contenidos

	Pág.
Resumen.....	ii
Abstract.....	iii
1. Problema de la Investigación	
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	2
1.2.1 Problema General.....	2
1.2.2 Problemas Específicos.....	2
1.3 Objetivos de la Investigación.....	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Justificación e Importancia.....	3
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. Internacionales.....	5
2.1.2. Nacionales.....	9
2.2. Bases teóricas.....	13
2.3. Definición de términos.....	30
3. Conclusiones	
4. Recomendaciones	
5. Aporte Científico del Investigador	
6. Cronograma	
7. Referencias	
8. Apéndice	

1. Problema de Investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

El nivel de globalización implica un cambio; así los profundos avances que se producen día a día serán compartidos y aceptados por los países, las Normas Internacionales de Contabilidad (en adelante las NIC), principalmente la NIC 19, Beneficios a los Empleados, la versión que incluye las modificaciones resultantes de las Normas Internacionales de Información Financiera (en adelante las NIIF) nuevas y modificaciones emitidas el 31 de marzo de 2004. La NIC 19 establece la forma en que los empleadores deben de tratar contablemente y revelar información acerca de los beneficios a los empleados.

En la actualidad la empresa Transportes Grupo Panamundo S.A.C, incorpora metodologías nuevas que tienen como objetivo de apoyar a las actividades de la empresa; orientadas hacia los Beneficios de los Empleados, teniendo su compromiso y cumplimiento que ayuda a mejorar la calidad de vida laboral y personal de cada uno de los integrantes del equipo humano que conforman la empresa Grupo Panamundo SAC y proteger los derechos humanos de sus colaboradores, mediante la puesta en práctica de los principios basados en la Declaración Universal de los Derechos Humano y salud ocupacional, certificada por auditores internacionales gracias a la difusión e información que se tenga de ellos.

La mundialización de los mercados, el creciente ámbito de las operaciones de las empresas, junto con el interés cada vez mayor por este tipo de actividades y por sus consecuencias en la sociedad, han aumentado en los últimos años la demanda de información; y por consiguiente, sus requerimientos a nivel internacional. Esta norma aplica para todos los beneficios a los empleados, excepto para el tema en donde aplique la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones, y la NIC 26 Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por jubilación que de acuerdo a las exigencias de cumplimiento de los estándares cubren los requerimientos que conserven los derechos humanos fundamentales.

La productividad es un índice importantísimo del carácter progresivo de un modo de producción de un régimen social dado. Elevar la productividad del trabajo significa economizar trabajo vivo y trabajo social, reducir el tiempo socialmente necesario para producir la unidad

de mercancía, rebajar su valor. Cada empresa, contribuye a elevar la productividad utilizando en grado máximo las máquinas, equipos y mano de obra. La aplicación de la NIC 19 es un serio estímulo para que la productividad del trabajo aumente y así fortalecer el principio del interés material personal en los resultados de su labor

La empresa Grupo Panamundo constituida RUC: 20522545741 Distrito de Surquillo-Lima. En cuanto a su misión es brindar el mejor servicio y seguridad en el rubro de transportes y distribución de carga y descarga de mercadería, almacenaje y mudanzas de oficina, desarrollando y buscando que ofrecer una mejor confiabilidad en los procesos de sus servicios de transportes. Al respecto la problemática que existe en la empresa es la poca importancia por la provisión de los Beneficios Sociales de los trabajadores, la cual es muy preocupante, ya que con la ahora creada Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), exige a las empresas a tener un control adecuado de los beneficios de los empleados, para lo cual basándonos en las normas contables podemos llegar a un registro adecuado y un control eficiente en el pasivo por beneficios de los empleados, por la tanto de no cumplir con lo estipulado nos veremos afectados por las multas impuestas por SUNAFIL, las cuales también afectaran económicamente de manera muy grave en la Gestión Financiera de la empresa. Es por eso que su vital importancia determina la productividad que es una relación entre eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo individual y organizacional.

1.2 Planteamiento del Problemática

1.2.1 Problema general

¿De qué manera, la aplicación de la NIC 19 determina la productividad empresarial en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el año 2017?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida, las normas laborales mejoran la eficiencia y eficacia de los trabajadores en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el 2017?

¿De qué manera el régimen laboral genera la satisfacción laboral en la empresa de transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el año 2017?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivos general

Establecer como, la aplicación de la NIC 19 determina la productividad empresarial en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar en qué medida, las normas laborales mejoran la eficiencia y eficacia de los trabajadores en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el 2018.

Determinar de qué manera el régimen laboral genera la satisfacción laboral en la empresa de transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el año 2017.

1.4 Justificación e importancia de la investigación.

Justificación Teórica.

Considerando que los beneficios a los empleados influyen de manera positiva en la productividad empresarial de la empresa, se considerara la teoría específica de las variables de la investigación frente a la necesidad de las empresas, de mantenerse en el mercado conlleva a la utilización de la NIC 19 y la productividad para obtener resultados que les generen rentabilidad

Justificación Práctica

En lo Práctico, los beneficios a los empleados como influencia y mejoramiento de la productividad empresarial, no solo beneficia a empleador sino también a la empresa por productividad (la rentabilidad de la empresa), identificación del trabajador con la empresa, el compromiso del trabajador o empleado y su fidelidad. Concederemos que la adecuada implementación de la NIC 19 incidirá en la preparación y presentación de los Estados Financieros, y por ende en la productividad en la empresa Transportes Grupo Panamundo

S.A.C, en la ciudad de Lima. Así mismo, dicha proyecto busca concientizar a los profesionales contables respecto al conocimiento de las NIC y NIIF así como a la continua actualización sobre las mismas normas

Justificación Metodológico.

En lo Metodológico, el estudio está dentro de la investigación científica como de enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, asimismo se utilizará técnicas e instrumentos adecuado a la investigación. 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.

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Campoverde y Cornejo (2013) *Aplicación de la NIC 19: Beneficios de los empleados y su impacto en la información financiera tributaria del año 2012. Caso práctico de Ferri Comercio el Arenal*. Tesis pregrado. Universidad Cuenca- Ecuador, el Objetivo general: Determinar el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. Al concluir el trabajo de investigación llegó a los siguientes resultados: Durante la ejecución se estableció que, todos los beneficios de los empleados en el corto plazo como son los sueldos y los salarios, beneficios sociales, contribuciones a la seguridad social, participaciones en las ganancias y otros incentivos que se merecen los empleados y, en el largo plazo se toma en consideración las ausencias remuneradas acumulativas en la que aprecia en el trabajo sobre las vacaciones; la empresa cumple estos beneficios que son requisitos legales por imposición del Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Como exigencia del Ministerio de Relaciones Laborales todos los empleados cuentan con su respectivo contrato de trabajo registrado, haciéndose merecedores de sus beneficios legales. Para fines de Impuesto a la renta, la empresa cumple con sus obligaciones patronales para poder tomar el beneficio que le brinda como gasto deducible de los sueldos y salarios según lo estipula el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Régimen Tributario Interno, cuyo organismo de control es el Servicio de Rentas Internas (SRI). En la empresa desconocía algunos incentivos que se determinaron en el desarrollo de los capítulos, siendo estos de mucha validez ya que se hacen beneficiarios de estos por el simple hecho de prestar sus servicios y como medio de protección al trabajo.

Guerrero y Martínez (2015). *Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma NIC 19*. Tesis de Pre grado en la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano-Colombia. A partir del 01 de enero del año 2013 se ha iniciado en Colombia el proceso de convergencia Contable al procedimiento de las NIIF plenas, para el grupo de grandes empresas definidas en el grupo No 1 para el año 2014 la categoría de preparadores de información del grupo No 1 ya iniciaron el denominado proceso a las NIIF y finalmente

iniciaron el proceso definitivo de aplicación de las NIIF a partir del año 2015, de acuerdo con lo establecido por el decreto 2784 del año 2012, modificado a finales del año 2014 mediante decreto 2615. Este trabajo hace referencia a los siguientes aspectos: Reconocimiento beneficio empleados; Beneficios a corto plazo; Reconocimiento inicial y posterior de beneficios a empleados; Reconocimiento beneficios consolidados y no consolidados; Valoración actuarial de beneficios a empleados; Beneficios a largo plazo; Beneficio en terminación de contrato de trabajo; Información a revelar. Resulta altamente preocupante la inestabilidad jurídica en Colombia trasladada ahora al régimen contable generalmente con un marco contable constante y estable desde los años 90 mediante Decretos 2649 y 2650 y que el Gobierno Nacional modifica las NIIF plenas a finales del año 2014 mediante Decreto 2015 y anuncia ya posteriores cambios según lo enunciado por la ley Reforma Tributaria Art 165 de la ley 1607/2012, considerando el impacto contable y fiscal de la aplicación de las NIIF para los próximos cuatro (4) años. Palabras clave: Beneficio en terminación de contrato de trabajo, Beneficios a corto plazo, NIC 19, Reconocimiento beneficio empleados. Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma NIC 19.

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

estudios actuariales hayan sido efectuados por diferentes consultores, provoca que no exista una unidad de criterio al establecer las reservas.

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

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

con algunos trabajadores del área metropolitana y las tendencias mundiales sobre las políticas que se están impulsando en las empresas más exitosas en cuanto al mejoramiento de sus climas organizacionales. Finalmente, lo que se requiere, es mejorar la percepción de los líderes al momento de gestionar los recursos humanos para poder adaptarse a los cambios globales y aumentar la productividad laboral.

Ozuna (2012) *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. Tesis posgrado. Instituto Politécnico Nacional. México. Este trabajo de investigación tuvo el propósito de determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Productividad dentro de Santander México, para lograr esto se necesitó del apoyo de un instrumento que midiera la Cultura Organizacional a través de éste se encuestó a los directivos de área de corporativo y sucursal para así conocer el nivel de Cultura Organizacional que tienen los directivos de Santander México, por otra parte se analizó el informe anual de Santander México con la intención de identificar las dimensiones de productividad. Ya con los datos de ambas variables se analizaron los resultados y se detectó que el nivel de cultura organizacional coincide con los indicadores de productividad demostrando así la problemática que existe dentro de la institución. Se analizaron diferentes factores que determinan la Cultura Organizacional en un directivo y se encontró que los rasgos del directivo están determinados por la cultura organizacional. Por un lado, se encontró que la productividad en las instituciones Financieras está determinada por las operaciones crediticias generadas por la banca. Finalmente, se determinó la relación existente entre el grado de Cultura Organizacional que poseen los miembros de una institución financiera con respecto al nivel de productividad.

Fuentes (2012) *Satisfacción Laboral y sus Influencia en la Productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial), Quetzaltenango*. Tesis pregrado. Universidad Rafael Landívar. Tomando como muestra a 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial entre las edades de 25 a 65 años, utilizando el tipo de investigación descriptivo. Llegando a las siguientes conclusiones: los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos), de acuerdo a los resultados obtenidos sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho; se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de

Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos; según la evaluación que se realizaron a los jefes inmediatos, a los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado; se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta satisfacción laboral pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que confirma la Delegación de Recursos Humanos.

2.1.2 Nacionales

López y Romero (2014) realizaron un trabajo de investigación titulado: *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la empresa Danper Trujillo S.A.C.* Tesis pre grado. Universidad Antenor Orrego - Perú, cuyas conclusiones son:

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.
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.
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.
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.
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.

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

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

Plasencia (2016) *La incidencia de la Nic 19, en la presentación de los estados financieros de las empresas de vigilancia privada del Perú: caso corporación Tank's S.R.L.* Trujillo. (Tesis inédita de pre grado) Universidad Los Ángeles De Chimbote. El Presente trabajo de investigación está expuesto al conocimiento y cumplimiento de la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para de esta manera poder determinar las implicaciones en los Estados Financieros de una empresa. Los empleados son usuarios de los Estados Financieros, los cuales están interesados en información acerca de la estabilidad y la rentabilidad de su empleador y su capacidad para pagar remuneraciones, prestaciones de los empleados. La NIC 19 Beneficios de los empleados, establece el tratamiento contable de los beneficios a corto plazo de los empleados, siendo un tema de gran

importancia en nuestro país debido a que la legislación peruana exige el cumplimiento del pago de beneficios sociales a los empleados. La reciente creación de la superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), exige a las empresas a tener un control adecuado de los beneficios de los empleados, para lo cual basándonos en las normas contables podemos llegar a un registro adecuado y un control eficiente en el pasivo por beneficio de los empleados, para de esta manera poder brindar información coherente con la realidad de la empresa para la elaboración de los Estados financieros.

Huapaya (2017) *Clima laboral y productividad empresarial en Perú Travel & Adventures e.i.r.l. periodo 2016*. Tesis pregrado. Universidad Peruana Austral del Cusco.

La investigación presentada a continuación, establece como finalidad la relación existente entre el clima laboral y la productividad empresarial dentro de la Operadora de Turismo Peru Travel y Adventures E.I.R.L. de la ciudad de Cusco. Se consideró como hipótesis que el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad empresarial en dicha empresa. El diseño de investigación es correlacional, tomando como muestra de tipo censal a los 18 trabajadores de la organización. Las variables de estudio fueron, el clima laboral considerando sus dimensiones tales como motivación, liderazgo y sistema de recompensas; mientras que la otra variable, productividad empresarial fue analizada con las siguientes dimensiones: innovación, calidad y competitividad. Entre los resultados relevantes obtenidos se observa que existe un clima laboral poco favorable pero la productividad empresarial en la organización es buena. Se identificó que los trabajadores perciben una motivación, poco favorable, al igual que en la dimensión liderazgo, pero que sí reciben buenos incentivos y recompensas en la empresa, lo que hace que el personal tenga un buen desempeño y la productividad empresarial en dicha organización sea buena, pues según el instrumento aplicado al gerente y a los trabajadores, se aplica buenas estrategias en cuanto a la innovación, calidad y competitividad en los servicios brindados. Se recomienda que para un mayor desempeño laboral y una mejor adaptación en los miembros de la empresa, el líder debe mejorar los canales de comunicación, para lograr el trabajo en equipo. También mejorar el aspecto motivacional, pues se observó que la mayoría de trabajadores al realizar sus actividades no se encuentran con el ánimo y energía suficientes, ya sea por el estrés acumulado del trabajo que se les encomienda, o por no tener las adecuadas capacitaciones para desarrollar sus labores.

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

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la incidencia entre la satisfacción laboral y la productividad de la empresa calzados Carubi SAC Trujillo, año 2017. La investigación es descriptiva, no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa calzados Carubi SAC. Esta investigación se desarrolló aplicando un cuestionario a cada trabajador con el propósito de identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa calzados Carubi SAC. Para medir el nivel de productividad se utilizó el análisis documental. Concluyendo, que la satisfacción laboral incide negativamente en la productividad de la empresa calzados Carubi SAC. Por cuanto, existe un nivel medio de satisfacción laboral con un 40% lo cual incide en un nivel medio de productividad 55% (32 – 34 docenas de calzado/trabajador mensualmente). En este sentido la hipótesis: La satisfacción laboral incide negativamente en la productividad de la empresa calzados Carubi SAC., ha sido aceptada.

Matzunaga (2017). *Implementación de un sistema de mejora de calidad y productividad en la línea de fileteado y envasado de pescados en conserva basado en las herramientas de la metodología Six Sigma*. Tesis posgrado. Universidad Ricardo Palma

La presente tesis buscó dar solución a la problemática de calidad y productividad de los subprocesos de fileteado y envasado del proceso de elaboración de conservas de pescado de la Empresa. Empleando la metodología DMAIC y la aplicación de las herramientas Six Sigma en cada etapa de dicha metodología; se logró mejorar el subproceso de fileteado, atacando la presencia de defectos en el pescado fileteado reduciendo en un 63.19% el nivel DPMO y mejorando la productividad de las obreras que filetean el pescado cocido en 8.37%; por último, se logró normalizar el subproceso de envasado y disminuir su variabilidad (peso en gramos por lata) para la mejora de la capacidad del proceso de envasado llegando a un nivel Cpk de 0.65 y Z de 2σ . Cabe resaltar que, se modificaron los flujos de los subprocesos y, además se tomaron como grandes impulsores de apoyo del sistema implementado al sistema de incentivos y recompensa, y capacitaciones. Es importante señalar que dichas herramientas Six Sigma nunca fueron aplicadas anteriormente por la Empresa a sus operaciones. Fue de vital importancia, incidir en la variabilidad de los subprocesos y lograr la estabilidad de los procesos para conseguir cumplir con los objetivos propuestos por la Dirección y que persiguió conseguir el presente trabajo de tesis.

Alva y Juárez (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el Nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego. Tomando como muestra a 80 trabajadores, utilizando el tipo de investigación descriptivo. Quienes llegaron a las siguientes conclusiones: La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad; existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas; existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente; las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360°.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. La NIC 19

2.2.1.1. Definición de la NIC 19

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

Abanto (2015), define la NIC 19 de la siguiente manera: 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. (p. 153)

Beneficios sociales a los trabajadores es conjunto de erogaciones que realiza una empresa con relación a un vínculo laboral con sus trabajadores, también se define como todas las contraprestaciones concedidas por la empresa a cambio de los servicios de los empleados o por indemnizaciones por cese de la relación laboral y pueden ser liquidados mediante pagos realizados directamente a los empleados o a sus dependientes, “los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de la remuneración normales y periódicas que reciben por su trabajo” (<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/>)

Los beneficios a los empleados a los que se aplica esta Norma son los que proceden de:

Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente o colectivos.

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.

Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Un ejemplo de obligación implícita es cuando un cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad causaría un daño inaceptable en las relaciones con los empleados.

2.2.1.2. Reconocimiento de la NIC 19

Rodríguez (2012) reconoce la NIC 19 de la siguiente manera: El Consejo Normativo de Contabilidad resuelve precisar que el reconocimiento de las participaciones de los trabajadores en las utilidades determinadas sobre bases tributarias deberá hacerse de acuerdo con la NIC 19, Beneficios a los Empleados, y no por analogía con la NIC 12, Impuesto a las Ganancias, o la NIC 37, Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes. (p.95)

Orrala (2010) reconoce de la siguiente manera: 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. (p.107).

Rumiche (2011) reconoce de la siguiente manera: 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. (p.85)

2.2.1.3 Normas Internacionales de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados.

Según (Abanto M. B., 2015) Señala que la 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:

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.

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 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.

2.2.1.4 Enunciados en las Normas Internacionales de Contabilidad 19

Los enunciados considerados en la NIC 19 son los que especificamos a continuación:

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.

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.

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.

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.

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.

2.2.1.5. Aplicación de la NIC 19

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

Arroba (2010), indica lo siguiente: La NIC 19 se aplica a todas los beneficios a los empleados, excepto aquellas que se basan en acciones reguladas por la NIIF 2. El tratamiento contable de los beneficios a los empleados se completa con la información a suministrar sobre los planes de retribuciones a los beneficios a los empleados contenida en la NIC 26 "Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Retiro". En esta norma, se dividen los beneficios a los empleados en cuatro categorías dependiendo de sus características: Beneficios a corto plazo, beneficios post-jubilatorios, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. (pag.67).

López (2015) indica lo siguiente: Esta norma debe ser aplicada por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados que procedan de: acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados; requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores; prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa se encontraría contemplada en el punto. (pag.86).

Camargo (2015) determina el alcance de la siguiente manera:

- a. Esta norma debe ser aplicada por los empleadores al contabilizar los beneficios de los empleados.
- b. Esta norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados (véase la NIC 26 Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro).
- c. Este pronunciamiento se aplica a todos los beneficios de los empleados, donde se incluyen los que proceden de:

Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una empresa y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.

Exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las empresas se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.

Prácticas no formalizadas que dan lugar, no obstante, a obligaciones de pago implícitas por la empresa. Las prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones de pago implícitas, cuando la empresa no tiene más alternativa que hacer frente a

los pagos derivados de los beneficios comprometidos. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita es cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la empresa puede causar un daño inaceptable en las relaciones que la misma mantiene con sus empleados.

d. Los beneficios de los empleados comprenden los siguientes:

Beneficios a corto plazo para los empleados en activo, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la Seguridad Social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del periodo) y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, disfrute de casas, coches y la disposición bienes o servicios subvencionados o gratuitos);

Beneficios post-empleo, tales como pensiones, otros beneficios por retiro, seguros de vida post-empleo y atención médica post-empleo;

Otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio (ausencias sabáticas), los beneficios especiales después de largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del periodo, participación en ganancias, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida: beneficios por terminación del contrato; y beneficios de compensación en instrumentos financieros de capital.

Como quiera que cada una de las categorías anteriores presentan características diferentes, esta Norma establece requerimientos individuales para cada una de ellas.

e. Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceras personas designadas previamente, tales como compañías de seguros.

f. Los empleados pueden prestar sus servicios en la empresa 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 ligado a la gerencia. (pag.134)

2.2.1.6 Beneficios post-empleo

Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes: a) beneficios por retiro (pensiones y pagos únicos por retiro); 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.

2.2.1.7 . Elementos de los beneficios laborales

Alva (2014). los elementos de los beneficios laborales son:

Compensaciones: Es un beneficio; una retribución que se hace al trabajador, depositándole a la entidad financiera elegida por el trabajador, a cambio de su labor; porque ha contribuido a los ingresos de la empresa.

Remuneración: Viene a ser la contraprestación donde el empleador está obligado a cumplir por el servicio prestado de otro, en este caso el empleado. (57)

Régimen laboral: Son normas que establecen los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Dentro el régimen laboral peruano encontramos que los “beneficios sociales” están conformados por los siguientes conceptos: las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, la compensación por tiempo de servicios o CTS, el pago durante las vacaciones, el pago por el sistema de pensiones y el pago por el seguro social de salud o EsSalud, Asignación familiar, y a una indemnización por despido tarifada en un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a plazo indefinido a esto se llama liquidación por beneficios sociales. (Constitución Política del Perú, 1993, art, 23)

2.2.2 Productividad Empresarial.

2.2.2.1 Definición.

Koontz y Weihrich (2004), es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

Robbins y Coulter (2000), la definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que la producción empresarial sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano,

Van Der (2005) Explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

2.2.2.2 Importancia de la productividad.

Bain (2003), manifiesta que la importancia está en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos.

Los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos del estado, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

La única vía para que una empresa pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

2.2.2.3. Medición de la productividad empresarial

Gaither y Frazier (2000), definieron productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos para conseguirlos existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad:

Eficiencia. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

Efectividad. Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la

cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

Eficacia. Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

2.2.2.4 Indicadores de la Eficacia y eficiencia

Fleitman (2008) La eficacia es la relación de la magnitud entre las metas y objetivos previstos en los programas y presupuestos, que se tienen para alcanzar las metas establecidas. Los indicadores son comparaciones que se realiza frente los objetivos previamente establecidos, es decir, mide si los objetivos y metas se cumplen. Ya sean estos a corto o a largo plazo. Entre estos indicadores tenemos: Comparación de lo realizado con el objetivo previamente establecido dentro de la organización y en el puesto que se desenvuelve cada colaborador; Determinación si, de acuerdo con lo planeado, los objetivos y metas han sido llevados a buenos términos, para el crecimiento de la organización y del puesto. Verificación del proceso que sirve para medir la eficacia en las diferentes áreas que cada uno de los colaboradores ocupa dentro de la organización en cuestión a sus destrezas y habilidades.

Los indicadores de Eficiencia. Son el resultado de comparar el rendimiento real del personal en las acciones o condiciones actuales con una norma de rendimiento previamente definida y aceptada. La eficiencia es la relación entre el trabajo útil desarrollado por el individuo y el esfuerzo y tiempo empleado en realizarlo. El criterio de eficiencia toma en cuenta la productividad en el uso de los recursos disponibles para conseguir terminados fines.

2.2.2.5 Factores de la productividad empresarial.

Bain (2003), considera que existen factores internos y externos en la productividad empresarial:

2.2.2.5.1 Factores internos.

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

A. Factores duros

Producto. La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo. La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología. La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.

Materiales y energía. En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

B. Factores blandos.

Persona. Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

2.2.2.5.2 Factores externos.

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad.

Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

Robbins y Coulter (2005), indican que la productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. Señalan que Deming, consultor en administración y experto en calidad, señaló catorce puntos para mejorar la productividad de la gerencia: Crear constancia en los propósitos; Adoptar una nueva filosofía; Terminar con la práctica de comprar a los más bajos precios; Establecer liderazgo; Eliminar slogans vacíos; Eliminar cuotas numéricas; Establecer entrenamiento dentro del trabajo; Desechar temores; Romper barreras entre departamentos; Tomar acciones para lograr la transformación; Mejorar constantemente y siempre el proceso de producción y servicio; Desistir de la dependencia en la inspección en masa; Remover barreras para apreciar la mano de obra, Reeducar vigorosamente. Así mismo señalan las reglas para el éxito de la productividad:

Tratar a las personas con respeto y confianza.

Ser innovador y no un imitador, ser un líder y no un seguidor, en todos los productos y servicios.

Aplicar sistemáticamente la regla de las 3 P, por la cual el éxito depende de la planeación, la preparación y la paciencia.

Implementar un programa de participación en las ganancias en función a los resultados en materia de productividad total.

Ser plenamente optimista al gestionar el cambio.

Administrar la tecnología con un sentido total e integrador.

Enfocarse y pensar en términos sistémicos e interdisciplinarios, y no en pensamientos y actitudes funcionales.

Hacer prevalecer el trabajo en equipo por sobre las actitudes individualistas.

Practicar la administración con el ejemplo.

Imponerse objetivos altos.

Buscar permanentemente el salto cuantitativo y cualitativo.

2.2.2.6 El factor humano elemento clave en la productividad

Si la empresa desea que el personal labore un trabajo con altos niveles de calidad e incremente la productividad, es primordial que administren los recursos que se tienen, para ello se necesita que cada uno de los colaboradores tengan una inteligencia emocional apropiada, ya que de ella influye grandemente en la establecida de la empresa, entre las que se incluyen las de seguridad y salud laboral; se debe motivar al personal para enseñarles cómo se realizan las tareas de una forma óptima, de no ser así difícilmente se puede incrementar la productividad del personal, si no están satisfechas adecuadamente las necesidades intrínsecas individuales se debe recurrir a los colaboradores más cercanos para programar todo tipo de capacidades, y así el desarrollo será mucho más adecuado para las promociones y elementos de motivación en el aspecto económico.

2.2.2.7 Dimensiones de Productividad

La productividad contiene las siguientes dimensiones:

2.2.2.7.1 Eficiencia y Eficacia

“La productividad exige eficiencia y eficacia en el desempeño de la organización y en el desempeño individual. La eficacia es el logro de objetivos. La eficiencia es el logro de los fines con una cantidad mínima de recursos”. (Koontz y Weihrich, 2013, p. 10).

La eficacia implica la obtención de resultados deseados y puede ser un reflejo de cantidades, calidad percibida o ambos. La eficiencia se logra cuando se obtiene un resultado deseado con el mínimo de insumos; es decir, se genera cantidad y calidad y se incrementa la productividad. De ello se desprende que la eficacia es hacer lo correcto y la eficiencia es hacer las cosas correctamente con el mínimo de recursos, es la capacidad disponible en horas - hombre y horas - máquina para lograr la productividad y se obtiene según los turnos que trabajaron en el tiempo correspondiente. (García, 2005, p. 19).

“La eficacia y el éxito empresarial constituyen un problema complejo en virtud de sus múltiples relaciones con los socios. La eficacia significa la satisfacción de los grupos de interés (stakeholders) de la organización”. (Chiavenato, 2011, p. 29).

2.2.2.7.2 Innovación y creatividad

La innovación es uno de los elementos más importantes para el mejoramiento de los gobiernos y de los negocios. Es un mecanismo de impulso para tener éxito en el medio ambiente competitivo de la actualidad. En efecto, la innovación con frecuencia significa la diferencia entre el éxito y el fracaso. La innovación es importante para las empresas, así como para las sociedades. No existe un acuerdo completo sobre el término innovación. La definimos como la creación de procesos, productos y servicios más efectivos y eficientes mediante el uso de ideas y soluciones creativas para la resolución de problemas, encontrar oportunidades y enriquecer la vida de las personas. (Koontz y Weihrich, 2013, p. 26).

La creatividad se refiere a la capacidad de combinar ideas de una manera única o establecer asociaciones inusuales entre ideas. Las organizaciones creativas desarrollan formas de trabajo singulares o soluciones novedosas para un problema. Pero, por sí sola, la creatividad es insuficiente. Los resultados derivados de un proceso creativo tienen que convertirse en productos o métodos de trabajo útiles y esto es la innovación. Por consiguiente, las organizaciones innovadoras se caracterizan por su capacidad para generar nuevas ideas que son puestas en práctica en la creación de nuevos productos, procesos y procedimientos diseñados para ser útiles. Cuando los gerentes hablan de

transformar una organización para hacerla más creativa, por lo general lo que quieren decir es que desean estimular y cultivar la innovación. (Robbins, 2014, p. 203).

2.2.2.7.3 *Competitividad*

La competitividad individual y leal es la señal de buen camino hacia la filosofía de la calidad total, ya que ayuda al mejoramiento continuo y al crecimiento y desarrollo en su conjunto. La competencia interna entre los trabajadores no se debe ver como una contienda entre dos rivales ni como una acción sana de progreso y desarrollo. La competitividad es sinónimo de capacidad y ésta debe ser incentivada inteligentemente por el jefe-líder. (Ibáñez, 2011, p. 294).

2.2.2.7.4 *Calidad*

Si la calidad se implementa apropiadamente, puede representar un buen mecanismo para que las organizaciones generen una ventaja competitiva sostenible. Ésta es la razón por la que muchas compañías aplican conceptos de administración de la calidad en un intento por distinguirse de la competencia. Si una empresa es capaz de mejorar de forma continua la calidad y confiabilidad de sus productos, podría contar con una ventaja competitiva muy difícil de socavar.” (Robbins, 2014, p. 248).

3.3 Definición de términos

Activo contingente: Es un activo de naturaleza posible, surgido a raíz de sucesos pasados, cuya existencia ha de ser confirmada sólo por la ocurrencia o, en su caso, por la no ocurrencia de uno o más eventos inciertos en el futuro, que no están enteramente bajo el control de la empresa. (www.old.knoow.net/es/cieeconcom/contabilidad/activo_contingente.htm)

Base tributaria: Término usado en el área del gobierno, Ingresos tributarios y administración presupuestaria. Medida del Valor sobre el cual se grava un Impuesto. (www.eco-finanzas.com/diccionario/b/base_tributaria/.htm)

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

Beneficio económico: Es un término utilizado para designar los beneficios que se obtienen de un proceso o actividad económica. El beneficio generalmente se calcula como los ingresos totales menos los costes totales de producción y distribución.

(https://es.wikipedia.org/wiki/Beneficio_económico)

Comunicación organizacional: Se entiende también como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas (ckor,2005. p.64)

Conocimiento: Es el acto o efecto de conocer. Es la capacidad del hombre para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas. El término conocimiento indica un conjunto de datos o noticias que se tiene de una materia o ciencia.

Contribución: Es un tributo que debe pagar el contribuyente o beneficiario de una utilidad económica, cuya justificación es la obtención por el sujeto pasivo (ciudadano receptor) de un beneficio o de un aumento de valor de sus bienes, como consecuencia de la realización

(<https://es.wikipedia.org/wiki/Contribución>)

Información: Es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje. (Wilmer;2009, p.82)

Individuo: Es un término con origen en el latín individuos y que refiere a lo que no puede ser dividido. Se trata, por lo tanto, de una unidad independiente (frente a otras unidades) o de una unidad elemental (respecto a un sistema mayor).

Información financiera: La produce la contabilidad indispensable para la administración y el desarrollo de las empresas y por lo tanto es procesada y concentrada para uso de de la gerencia y personas que trabajan en la empresa.

(<https://es.scribd.com/doc/82308505/Definicion-de-informacion-financiera>)

Insatisfacción: Es un sentimiento interior que experimenta una persona cuando siente que una realidad determinada no cumple sus expectativas. La insatisfacción muestra un nivel de desencanto personal producido por la frustración de que no haya cumplido un deseo determinado. (Lucas;2006)

Mensaje: Es el contenido ideológico o conceptual de la comunicación, el objeto de la transmisión, la información que el emisor transforma a través de un código y se simboliza mediante un soporte verbal o no verbal, o ambos a la vez. No tiene por qué coincidir con el propósito de la comunicación, es el medio para conseguirlo. (Carla;2008, p.24)

Organización: Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. (jhok,2008.p.63)

Pasivo contingente: Es una obligación surgida a raíz de sucesos pasados, cuya existencia puede ser consecuencia, con cierto grado de incertidumbre, de un suceso futuro o que no está recogida en los libros por no obligar a la empresa a desprenderse de recursos o no ser susceptible de cuantificación. (https://es.wikipedia.org/wiki/Pasivo_contingente)

Política contable: Es un conjunto de principios, reglas y procedimientos específicos que son adoptados por una entidad para preparar y realizar los estados o documentos contables. ([descuadrando.com/Política contable](https://descuadrando.com/Política%20contable))

Posturas corporativas: La responsabilidad social exige el respeto de los valores universalmente reconocidos y del marco legal existente. Con lo que, además, la empresa puede contribuir al desarrollo del país al maximizar los beneficios económicos, sociales y ambientales de sus actividades principales; realizar inversiones sociales y filantropía estratégica e involucrarse en el debate de políticas públicas a nivel local, nacional e internacional, entre otras muchas acciones. (Luis;2006, p.28)

Productividad: Es un concepto afín a la Economía que se refiere a la relación entre la cantidad de productos obtenida mediante un sistema productivo y los recursos empleados en su producción. En este sentido, la productividad un indicador de la eficiencia productiva. (Pedro;2008, p.53)

Productividad Empresarial: Es el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos.

Relaciones interpersonales: Tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, las comunidades religiosas y todo tipo de contextos donde existan dos o más personas en comunicación. (Francis;2008,p.35)

Remuneración: Pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.

Retribución: En economía y derecho al trabajo, es el salario o sueldo que se paga al trabajador en dinero o en especie por el empresario privado o público -el Estado- dependiendo de lo establecido contractualmente y dentro de las exigencias legales. Que el derecho laboral del país marque. (www.wordreference.com/retribucion)

Retroalimentación: Es un fenómeno de la comunicación. Se podría definir como aquella información de vuelta en una comunicación efectiva. En todo proceso de comunicación hay dos elementos protagonistas: un emisor y un receptor. Entre ambos se produce una retroalimentación cuando el receptor responde al emisor. (Jok;2011,p.53)

Satisfacción del empleado: Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. (David;2005,p.35)

Seguridad social: Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_067592.pd)

Sistemas de comunicación: Para ser transmitido un mensaje, se requiere de un sistema de comunicación que permita que la información sea transferida, a través del espacio y el tiempo, desde un punto llamado fuente hasta otro punto de destino, mediante un cable como en el caso de un teléfono o por ondas como en el caso de las radios. (Ruth;2007,p.2010)

Sistema de Recompensas: La remuneración y los incentivos contribuyen a la implantación de las estrategias porque dan forma a la conducta de las personas y del grupo. Los planes de recompensas, bien diseñados, son congruentes con los objetivos y la estructura de la organización. Motivan a los empleados para que dirijan su desempeño hacia las metas de la organización.

3. Conclusiones

Se estableció que aplicando la NIC 19 se determina la productividad empresarial en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. Para lo cual se requiere implementar una mayor capacitación y difusión de la NIC 19, Beneficios a los empleados, dentro de sus colaboradores, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la norma y los objetivos empresariales.

Se determinó que las normas laborales mejoran la eficiencia y eficacia de los trabajadores en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el 2018, observándose que se basa en la aplicación de la NIC 19.

Se determinó la correcta aplicación de la NIC 19 en el régimen laboral genera la satisfacción laboral en la empresa de transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el año 2017.

4. Recomendaciones

Se debe continuar aplicando la NIC 19 para asegurar la productividad en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. implementando una capacitación y difusión de la NIC 19, a sus colaboradores, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la norma y los objetivos empresariales.

Se debe tener en cuenta que las normas laborales mejoran la eficiencia y eficacia de los trabajadores en la empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C.

Continuar con la correcta aplicación de la NIC 19 en el régimen laboral para la satisfacción de los trabajadores de la empresa de transportes Grupo Panamundo S.A.C.

5. Aporte Científico del Investigador

Según el trabajo de investigación una planificación tributaria puede resultar adecuada siempre y cuando haya un control de esta, es por eso que en la Empresa Bebidas RTD SAC debe implementarse un control interno con el propósito de que dicha planificación se realice de la mejor manera, como sabemos día a día la Sunat establece normas que como contribuyente se debe cumplir, nos dan beneficios que nos ayudan a tener una rentabilidad favorable para la Gerencia, ahora con el beneficio que la Sunat a otorgado que es el IGV – JUSTO, a la empresa le favorece ya que como sabemos y se describió en la realidad problemática el problema que tiene la Empresa es que paga demasiado ISC, esto le genera que su rentabilidad sea baja y tener riesgo creditico en las entidades financiera.

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

7. Referencias

- Abanto, B. M. (2015). *Normas Internacionales de Contabilidad. NIC, NIIF, SIC, CINIIF*. Lima- Peru. Editorial Gaceta Jurídica.
- Alva y Juárez (2014). Los elementos de los beneficios laborales. *Legislación Comercial, Industrial y laboral*. Lima
- Ayala, P. (2014). Comentarios y aplicación práctica de las normas internacionales de información financiera. *Actualidad Empresarial*. Lima
- Bain, R. (2003), *La productividad*. (2ª ed.). Colombia. Editorial McGraw Hill.
- Camargo, F. (2015) *Gestión de los sistemas de incentivos y remuneraciones a empleados- estudio de caso en el sector financiero*. Universidad Militar nueva granada. España
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos* (9º. ed.). México: McGraw-Hill.
- Constitución Política del Perú (1993) Título 1 - De la Persona y de la Sociedad Capítulo II- De los Derechos Sociales y Económicos. Artículo 23º El Estado y el Trabajo.
- Ferrer A.. (2012). Revisando las NIIF: NIC 19 Beneficios a los empleados (Parte I). *Actualidad Empresarial N° 266*
- Fleitman J. (2008) *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Schoenfeld pax.
- Gaither y Frazier (2002). *Administración de producción y operaciones*. (8ª ed.). México: Thomson.
- García, R. (2005). *Estudio del Trabajo Ingeniería de Métodos y Medición del Trabajo*. (2ºed.). México. McGraw-Hill.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima: San Marcos.

Koontz, H y Wehrich, H. (2013). *Elementos de Administración Un enfoque internacional y de innovación*. (8° ed.). México: McGraw-Hill.

Koontz y Wehrich (2004). *Administración: una perspectiva global*. (8ª ed.). México. McGraw- Hill

López, A. (2015) *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la empresa Danper Trujillo S.A.C, en la ciudad de Trujillo, Perú.*

Martínez, V. et al., (2011). Regímenes Laborales Especiales. Primera Edición. Lima: *Entrelineas S.R.L.*

Orrala, V. (2010) *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la compañía Sertudoral C.A., Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.*

Paredes, A. (2011). *Normas Internacionales de Información Financiera para pequeñas y medianas empresas-Beneficios Post-Empleo*. Quito.

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins y Coulter (2005) *Administración*. (8° ed.) México. Editorial Pearson. Prentice Hall.

Robbins, C. (2014) *Administración*. (12° ed.). México: Pearson.

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

Rumiche L. E. (2011) *Aplicación de la NIC 19 "Beneficios de los trabajadores en las utilidades de las empresas"; en las políticas contables de las empresas*. Trujillo – Perú.

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

Tesis

- Alva, J y Juárez J (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el Nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. Trujillo.* Universidad Privada Antenor Orrego.
- Barrenechea, J. (2017). *Mejora De Proceso Del Pago De Beneficios Sociales De Una Empresa De Entretenimiento A Nivel Nacional Realizado En El Año 2016.* (Tesis pre grado). Universidad Privada del Norte. Lima
- Campoverde A.M., y Cornejo N.P. (2013). *Aplicación de la Nic 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la Información Financiera Tributaria del Año 2012.* Caso Práctico de Ferri Comercio El Arenal. Universidad De Cuenca, Ecuador.
- Cerdán L. Á. (2017) *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados Carubi S.A.C – Trujillo 2017.* (Tesis pregrado). Universidad Cesar vallejo
- Cornejo K.P., y Rivera A. (2013). *Políticas contables para la aplicación de la nic-19 prestaciones post-empleo en ecuador caso práctico embotelladora Azuaya S.A.,* Tesis pre grado. Universidad: De Cuenca, Ecuador.
- Fuentes, S (2012) *Satisfacción Laboral y sus Influencia en la Productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial), Quetzaltenango.* Tesis pregrado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Guerrero D, Martínez M (2015). *Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma NIC 19.* (Tesis Pre grado) en la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano-Colombia.
- Huapaya D. (2017) *Clima laboral y productividad empresarial en Perú Travel & Adventures E.I.R.L. periodo 2016.* (Tesis pregrado). Universidad Peruana Austral del Cusco.
- López A. P. y Romero M. (2014). *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la empresa Danper Trujillo S.A.C.,* (Tesis pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego. Perú.

Matzunaga L. M. (2017). *Implementación de un sistema de mejora de calidad y productividad en la línea de fileteado y envasado de pescados en conserva basado en las herramientas de la metodología Six Sigma*. (Tesis posgrado). Universidad Ricardo Palma.

Ozuna N. L. (2012) *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. (Tesis posgrado). Instituto Politécnico Nacional. México.

Plasencia, I (2016) *La incidencia de la Nic 19, en la presentación de los estados financieros de las empresas de vigilancia privada del Perú: caso corporación Tank's S.R.L.* Trujillo. (Tesis pre grado) Universidad Los Ángeles De Chimbote

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

Links

<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/>

www.old.knoow.net/es/cieeconcom/contabilidad/activo_contingente.htm

www.eco-finanzas.com/diccionario/b/base_tributaria/.htm

https://es.wikipedia.org/wiki/Beneficio_económico

<https://es.scribd.com/doc/82308505/Definicion-de-informacion-financiera>

[escuadrando.com/Política contable](http://escuadrando.com/Política_contable)

www.wordreference.com/retribucion