



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

**“LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19:
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA TCPI
S. A. C., EN EL AÑO 2019”**

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

Autor:

Moises Eliseo Velez Baldeon

Asesor:

Mg. Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre

Lima - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **CONTABILIDAD Y FINANZAS**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis del estudiante:

- VELEZ BALDEON, MOISES ELISEO

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA TCPI S.A.C., EN EL AÑO 2019” para aspirar al título profesional de: LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al o a los interesados para su presentación.

Mg. Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis del estudiante: VELEZ BALDEON MOISES ELISEO, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA TCPI S.A.C., EN EL AÑO 2019”.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y
Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi querido Papá por su apoyo, sus consejos y la confianza incondicional que me brindo para lograr un objetivo más en mi vida. A mi Mamá, quien a pesar de la distancia siempre me impulsó a no rendirme a pesar de las adversidades que se puedan presentar en el camino. A mi abuelita, ya que gracias a sus enseñanzas definió quien soy actualmente y a mis hijos Martín y Mateo por ser mis dos grandes motivaciones y guiarme por el camino correcto para ser mejor cada día.

Moises Eliseo Vélez Baldeón

AGRADECIMIENTO

En estas líneas quiero agradecer a la Universidad Privada del Norte por la formación y oportunidades brindadas, a mis docentes por haber compartido sus conocimientos durante mi formación profesional. También quiero agradecer a Judith por la paciencia, el apoyo incondicional y por siempre mostrarme que uno puede más de lo que cree. Por último, agradecer a tres personas: Martín, Pablo y Nicolás que a pesar de la distancia confiaron en que lo lograría y me impulsaron a no rendirme pese a las dificultades que puedan surgir.

Moises Eliseo Vélez Baldeón

TABLA DE CONTENIDOS

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	26
1.3 OBJETIVOS.....	26
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	28
2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION.....	27
2.2 POBLACION Y MUESTRA.....	27
2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	28
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	28
2.4.1. TÉCNICAS.....	28
2.4.2 VALIDACION DE INSTRUMENTOS.....	29
2.4 PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	30
2.5 ASPECTOS ETICOS.....	30
CAPÍTULO III. RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	48
REFERENCIAS	53

ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	70
ANEXO 2 MATRIZ OPERACIONAL.....	71
ANEXO 3 CUESTIONARIO.....	72
CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA EMPRESA.....	73
FICHA RUC.....	74
VIGENCIA DE PODER.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sueldo	33
Tabla 2 Permisos por enfermedad	33
Tabla 3 Horas Extras	34
Tabla 4 Beneficios no Monetarios.....	35
Tabla 5 Boletas de Pago	35
Tabla 6 Provisión de CTS.....	36
Tabla 7 Provisión de Gratificación.....	37
Tabla 8 Provisión de Vacaciones.....	37
Tabla 9 Vacaciones Truncas.....	38
Tabla 10 CTS Truncas.....	39
Tabla 11 Gratificaciones Truncas.....	39
Tabla 12 Pago de Liquidaciones.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Reconocimiento porcentual de los registros y pagos de Sueldos.....	33
Figura 2 Reconocimiento Porcentual de los Permisos por enfermedad.	34
Figura 3 Reconocimiento porcentual por el pago de Horas Extras.	34
Figura 4 Datos Porcentuales referentes a los Beneficios no Monetarios.	35
Figura 5 Reconocimiento Porcentual de las entregas de Boletas de Pago.	36
Figura 6 Reconocimiento Porcentual de la Provisión de CTS mensual.	36
Figura 7 Reconocimiento Porcentual de la Provisión de Gratificación mensual.	37
Figura 8 Reconocimiento porcentual de la Provisión de Vacaciones mensual.	38
Figura 9 Reconocimiento Porcentual de las Vacaciones Truncas en las liquidaciones.	38
Figura 10 Reconocimiento Porcentual de la CTS Truncas en las liquidaciones.	39
Figura 11 Reconocimiento Porcentual de la Gratificaciones Truncas en las liquidaciones.	40
Figura 12 Reconocimiento Porcentual del pago de liquidaciones.....	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA TCPI S.A.C., EN EL AÑO 2019”; cuyo principal objetivo es describir la aplicación de la NIC 19 en la empresa en el año 2019.

La metodología del presente estudio, el tipo de investigación es cualitativa, con un diseño descriptivo, con una población basada en los trabajadores de la empresa, obteniendo una muestra de 6 trabajadores, mostrando que la técnica utilizada durante la tesis es la observación, el cuestionario y la entrevista con la finalidad de llegar a describir la aplicación de la NIC 19 en la empresa.

Entre los resultados obtenidos que se observan en las tablas y figuras, se concluyó que la empresa ha cumplido con calcular, registrar y pagar los beneficios de corto plazo y terminación a sus trabajadores, acorde a lo señalado en la NIC 19 y a la normativa laboral del Perú.

Palabras clave: Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19), Beneficios a los trabajadores, Mype.

ABSTRACT

This research work entitled “THE INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARD 19: BENEFITS TO EMPLOYEES IN THE COMPANY TCPI S.A.C., IN THE YEAR 2019”, whose main objective is to describe the application of IAS 19 in the company in 2019.

The methodology of this study, the type of research is qualitative, with a descriptive design, with a population based on the company’s workers, obtaining a sample of 6 workers, showing that the technique used during the thesis is observation, the questionnaire and the interview in order to get to describe the application of IAS 19 in the company.

Among the results obtained that are observed in the tables and figures, it was concluded that the company has complied with calculating, registering and paying the short-term benefits and termination to its workers, in accordance with the provisions of IAS 19 and the labor regulations of the Perú.

Key words: International Accounting Standard 19, Benefits to workers, Mype.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad en el Perú, el 90% de las empresas son Mypes, siendo de vital importancia para la economía del país; sin embargo, a pesar del considerable número de empleos que generan, el nivel profesional de la mano de obra es relativamente bajo y esto trae consigo una baja productividad (Bernal, 2018). Debido a esto no es rentable la contratación de personal bajo las condiciones que la ley exige, generándoles frustración e insatisfacción, lo cual conlleva a que busquen ingresos en el sector informal (Belapatiño, Grippa, & Perea, 2017).

Con lo cual, la informalidad laboral en el país, es decir, aquellas empresas que realizan actividad económica fuera de la normativa legal; implica con frecuencia que no tengan a su personal en planilla y se mantengan al margen de las cargas laborales y tributarias (Loayza, 2019). Por ello, el Estado en búsqueda de la Formalización, crea el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa con la finalidad de incentivar su desarrollo, crecimiento y otorgar mejores condiciones laborales a los trabajadores. Cabe mencionar que este régimen otorga beneficios reducidos al personal (Chacaltana, 2017).

Para compensar esto; en el país, las direcciones empresariales establecen que la gerencia debe diseñar y desarrollar programas que motiven al personal, como capacitaciones, mejoras en sus contribuciones y beneficios que les son otorgados, logrando de esta manera que se encuentren satisfechos y comprometidos al momento de desarrollar sus labores (Madero, Calderón, & Vélez, 2015).

Según Belapatiño, Grippa y Perea (2017) mencionan que la formalización laboral incide de manera positiva en el crecimiento y la productividad de los diversos sectores del Perú.

Con lo cual el INEI, muestra que hubo un crecimiento del 4.56% en el sector Servicios de Ingeniería en el 2019, ocasionado por el aumento de obras públicas donde lo más

solicitado fue el desarrollo de construcción vial, instalaciones eléctricas, automatización industrial, estudios de factibilidad, estudios básicos, ingeniería de detalle y de acoplamiento, lo cual ha permitido a muchas Mypes tener más posibilidades de crecimiento (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019).

Teniendo en cuenta, el índice de crecimiento del sector Servicios de Ingeniería, debemos considerar los cambios que están sucediendo en el mundo laboral, tras la situación actual del país, generando que muchas Mypes prefieran ser más flexibles con los contratos laborales estableciéndolos de manera determinada o realizando contratos de locación de servicios los cuales no incluyen beneficios laborales (Gómez & Torres, 2015).

La empresa TCPI S.A.C., inició actividades en el año 2011 dedicándose a brindar servicios de ingeniería, construcción y gerenciamiento de proyectos al sector Minero, petroquímico, Gasífero y la industria en general, buscando brindar soluciones efectivas en proyectos electromecánicos, automatización e instrumentación industrial, permitiendo lograr eficiencia en los procesos productivos.

El objetivo principal de este proyecto es describir la aplicación de la Norma Internacional de contabilidad N° 19 en la empresa TCPI S.A.C., en el año 2019.

En el Perú existe un ente que regula y orienta a los trabajadores sobre los derechos laborales llamado SUNAFIL, la cual viene ejecutando un plan de orientación buscando asegurar que se respete las condiciones mínimas establecidas por ley de las personas que trabajan (Rodríguez & Cendales, 2016). Por ello, es importante mencionar que en el periodo 2019, la empresa no ha pasado por fiscalizaciones exhaustivas por parte de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) ni por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (SUNAFIL).

Es por ello, el Consejo Normativo de Contabilidad con la idea de ayudar en la toma de decisiones en el sector empresarial, presentó lo que conocemos como las Normas

Internacionales de Contabilidad (NIC), que tratan de distintos temas que permitirán desarrollar y presentar estados financieros. Asimismo, esta entidad aprobó la vigencia de la NIC 19: Beneficios a los Empleados en el país (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).

Como sabemos, las Normas Internacionales de contabilidad son importantes a nivel mundial; ya que, establecen criterios formales que permiten la elaboración y presentación de la información financiera de una empresa (Jubé, 2019).

Dentro de las cuales, se encuentra la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC19); la cual, sirve de guía para otorgar correctamente los beneficios sociales a los trabajadores tanto en pequeñas y grandes empresas; por ello, es importante su tratamiento contable y presentación de la declaración mensual. Entonces, la NIC 19 reconoce los servicios prestados por el trabajador a cambio de una retribución a futuro (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).

Escalante y Torres (2019) en su tesis: “La NIC 19 y la presentación de los estados financieros de la empresa Reactivos Nacionales S.A. periodo 2018” sostuvieron como determinar la adopción de la NIC 19 en el tratamiento de los beneficios laborales a los empleados a corto plazo impactando en los resultados de los estados financieros de la empresa; como instrumento solicitaron los estados financieros trimestrales y realizaron una ficha de registro de datos. En conclusión, la adopción de la NIC 19 en el tratamiento de los beneficios laborales a los empleados a corto plazo sincera los resultados de los Estados Financieros de la empresa Reactivos Nacionales S.A, mostrando así información razonable para la toma de decisiones.

Huamán y Chávez (2017) en sus tesis: “Adecuado reconocimiento contable de las vacaciones según la NIC 19, y su impacto en los resultados financieros de la empresa Gregen S.A.C. en Lima por el periodo 2015” demostraron la medición del reconocimiento contable de las vacaciones para la empresa en los estados financieros; como instrumento realizaron encuestas, entrevistas para la recopilación de datos. En conclusión, la empresa no está reconociendo el gasto de las vacaciones en los estados financieros, por el exceso en la provisión con respecto a las vacaciones de los trabajadores en la planilla.

Javier, Condezo y Mamani (2017) en sus tesis: “La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios de los empleados y su impacto en la información financiera de las empresas comerciales en la ciudad de Huánuco” sostienen en demostrar la incidencia de la NIC 19 en los Estados Financieros de las empresas comerciales en la Ciudad de Huánuco; como instrumento realizaron encuestas y entrevistas para la recopilación de datos. En conclusión, se pudo determinar que las empresas comerciales en la Ciudad de Huánuco reconocen 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.

Guzmán y Peláez (2016) en su tesis: “Efecto de la NIC 19 en el tratamiento contable de los beneficios sociales a corto plazo en la situación económica y financiera de la empresa SECUCORP S.A.C. en la ciudad de Trujillo” determinan la incidencia de la NIC 19, en la presentación razonable de la situación económica y financiera de la empresa; como instrumento realizaron encuestas y entrevistas para la recopilación de datos. En conclusión, como resultado del análisis se determinó que la empresa reconoce los

beneficios a los empleados, conforme a la normativa laboral, tributaria vigente en el Perú y no de acuerdo de la NIC 19, Beneficios sociales a corto plazo, afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de la gerencia.

Plasencia (2016) en sus tesis: “la incidencia de la NIC 19, en la presentación de los estados financieros de las empresas de vigilancia privada del Perú: caso CORPORACION TANK’S S.R.L en la ciudad de Trujillo” sostiene que la implementación de la NIC 19 en las empresas de vigilancia privada en el Perú se ha adoptado para su aplicación obligatoria en la preparación de los Estados Financieros de las empresas constituidas bajo el amparo de la Ley General de Sociedades; como instrumento realizaron encuestas y entrevistas a los empleados para la recopilación de datos. En conclusión, tras el análisis de los estados financieros se pudo apreciar que no cuenta con políticas contables, por lo tanto, no están cumpliendo con los criterios establecidos por las NIC; por lo tanto, la implementación de la NIC 19 incide favorablemente es la presentación de los estados financieros.

Rivera (2018) en su tesis: “Efectos de la NIC 19 en los Estados Financieros de FUIROIANI S.A.” sostiene como determinar los efectos de la aplicación de la NIC 19 en la presentación de los Estados Financieros de la empresa; como instrumento realizaron encuestas para la recopilación de datos. En conclusión, los Beneficios a los Empleados de la empresa identificó que aplican el reconocimiento de este conforme a la normativa laboral, legal y tributaria 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 los ejecutivos de la compañía.

Cruz y Torres (2017) en su tesis: “Análisis de las enmiendas a la NIC 19 beneficios a los empleados en el cálculo de la provisión de jubilación patronal en una compañía del sector logístico del Ecuador en el año 2016” sostienen que el análisis a las enmiendas realizadas a la NIC 19, se relaciona al cálculo de la provisión de beneficios post-empleo, las cuales deben ser de aplicación obligatoria al ejercicio económico 2016 con efecto comparativo para el ejercicio económico 2015, resultó en una re expresión de los saldos de las provisiones de jubilación patronal y desahucio por cuanto la tasa de descuento a considerar se modificó a una tasa menor; como instrumento utilizaron la observación del fenómeno a estudiar y su posterior análisis y como resultado se obtuvo un análisis metodológico. En conclusión, los beneficios post-empleo bajo la aplicación de la NIC 19 considerando los escenarios antes y después de la aplicación de la enmienda, y los respectivos efectos comparativos para los ejercicios económicos 2014 y 2015.

García (2017) en su tesis: “Aplicación práctica de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los empleados, con la mejora vigente a partir del 1 de enero del 2013” sostuvo el análisis práctico de la NIC 19 determinando los principales cambios en la norma; como instrumentos solicitaron información de las empresas y formularon hipótesis. En conclusión, se proporciona entendimiento de los efectos, variaciones e impactos que estos cambios producen en las empresas que aplican la NIC 19.

Fajardo, Londoño y Peña (2015) en su tesis: “Propuesta guía de adopción de la NIC 19 beneficios a los empleados en la empresa Persianas Pentagrama” sostuvo la aplicación de la norma en la búsqueda de un cambio en la clasificación y cancelación de los beneficios; como instrumento solicitaron información para realizar un análisis comparativo de la NIC

19 con la norma laboral del país. En conclusión, no se aplicó en su totalidad la NIC 19 en la empresa Persianas Pentagrama; ya que, dependía de las políticas internas y condiciones externas.

Bolívar (2014) en su tesis: “Beneficios a empleados: impacto contable y financiero, aproximación a la implementación de la NIC 19” sostuvo la diferencia entre la norma laboral colombiana con el impacto contable y financiero de la NIC 19; como instrumento solicitaron información e hicieron un análisis comparativo. En conclusión, las empresas deben analizar cómo adoptar la NIC 19 para saber cómo clasificar los beneficios a los empleados y reconocerlos correctamente.

En la presente investigación, se describe la NIC 19: Beneficios a los empleados de una organización durante un periodo en específico. Por lo tanto, se hace necesario explicar varios conceptos referentes a esta variable y a su vez comprender los beneficios de la empresa y los trabajadores desde que empezaron a aplicar esta norma.

Los Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).

Los Beneficios a los empleados a corto plazo son retribuciones diferentes de las indemnizaciones por cese que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).

Los Beneficios Post-empleo son aquellos (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).

Los Beneficios a los empleados a largo plazo son aquellos beneficios diferentes de los beneficios a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).

Los Beneficios por terminación son aquellos proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de:

- a) La decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro.
- b) La decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).

Según el Decreto Legislativo N° 713 el Descanso Vacacional es el derecho que adquiere anualmente el trabajador de ausentarse de sus obligaciones laborales y mantenerse activo para la empresa percibiendo su remuneración habitual. El trabajador tiene derecho a descansar 30 días calendario por cada año completo laborado según el régimen en el que se encuentre la empresa. Este descanso no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente (Tokman & Martínez, 1999, pág. 230).

Según el Decreto supremo N.º 001-97-TR dicta el Decreto legislativo N° 650, ley de Compensación por Tiempo de Servicio establece lo siguiente:

Este beneficio tiene la calidad de previsión de las contingencias que origina el cese en las labores del trabajador. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan mínimo una jornada diaria de cuatro horas (Congreso de la República, 2012)

Según la Ley 27735, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos Gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador (Congreso de la república, 2002).

Las Utilidades consisten en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Por lo general, los sistemas de participación fueron introducidos a través de legislación de aplicación obligatoria (Marinakis, 1999).

En diciembre de 1989, mediante Ley N° 25129, se creó el concepto de Asignación Familiar aplicable a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. El requisito para hacerse acreedor a este beneficio es que los trabajadores deben tener vínculo laboral vigente con la empresa y tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años de edad o 24 en caso de encontrarse realizando estudios superiores; el monto de la asignación familiar es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente en la oportunidad que corresponda el beneficio y su pago se abona bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de las remuneraciones de los trabajadores (Tokman & Martínez, 1999).

La Compensación se utiliza para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. Esta se encuentra constituida por el sueldo, los incentivos y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte importante de la compensación, corresponde a la satisfacción que el personal obtiene con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza (Juárez, 2000).

El Sueldo se utiliza para designar la remuneración mensual en efectivo que los empleados reciben, normalmente, sobre la base de un mes de trabajo. Generalmente, este elemento

es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe (Juárez, 2000).

El Incentivo se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; por ejemplo, los bonos de productividad que se conceden por alcanzar un cierto nivel de productividad, los incentivos por cumplimiento de cuotas de ventas o los bonos que algunos gerentes reciben, cuando cumplen niveles de desempeño previamente negociados (Juárez, 2000).

Las Prestaciones se utiliza para designar, tanto los pagos en efectivo (aguinaldo, vacaciones), adicionales al sueldo que recibe el personal, como los servicios o beneficios que se reciben en especie, tales como seguros médicos o de vida, entre otras prestaciones (Juárez, 2000).

Las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), son un conjunto de normas que reglamenta la información que debe presentarse en los estados financieros de las empresas, así como la forma como esa información debe registrarse para su análisis (Burgos, 2007) .

Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados

Tal como lo indica el Consejo Normativo de Contabilidad (2018) a través del portal web del Ministerio de Economía y Finanzas, la Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados menciona lo siguiente:

“Objetivo

Prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto a los beneficios de los empleados obligando a reconocer:

- a) Un pasivo cuando el trabajador ha prestado sus servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro.

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

Alcance

La NIC 19 es aplicable por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a favor de sus empleados, excepto los beneficios generados materia de la NIIF 2 - Pagos basados en acciones.

La NIC 19 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).

Los beneficios a los empleados a los que se aplica esta norma comprenden los 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.

La Norma Internacional de Contabilidad 19 menciona en el párrafo N° 5 lo siguiente:

- a) 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 a:
 - i. Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
 - ii. Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad.
 - iii. Participación en ganancias e incentivos.
 - iv. 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:
 - i. Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro)
 - ii. Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención medica posteriores al empleo.
- c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:
 - i. Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos.
 - ii. Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
 - iii. Los beneficios por invalidez permanente.
- d) Beneficios por terminación.

Los beneficios a los empleados comprenden los proporcionados a los empleados a quienes dependen o son beneficiarios de ellos, y pueden ser liquidados mediante pagos realizados directamente a los empleados, a sus cónyuges, hijos u otras

personas dependientes de aquellos, o a terceros, tales como las compañías de seguros.

Reconocimiento y Medición

Todos los beneficios a corto plazo

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, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida en que el pago 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 (véase, por ejemplo, la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo).

En los párrafos 13, 16 y 19 se explica la forma en que una entidad aplicará el párrafo 11 a los beneficios a los empleados a corto plazo en forma de ausencias retribuidas, participación en ganancias y planes de incentivos.

Reconocimiento Beneficios por Terminación

Una entidad reconocerá un pasivo y un gasto por beneficios por terminación a la primera de las siguientes fechas:

- a) Cuando la entidad ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios.
- b) El momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación.

Para los beneficios por terminación por pagar como consecuencia de una decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la finalización de su contrato de empleo, el momento en que una entidad ya no pueda retirar la oferta de beneficios por terminación es el primero de:

- a) El momento en que el empleado acepta la oferta
- b) El momento en que tenga efecto una restricción sobre la capacidad de la entidad para retirar la oferta. Este sería cuando se realiza la oferta, si la restricción existía en el momento de la oferta.

Para los beneficios por terminación por pagar como consecuencia de la decisión de una entidad determinar el contrato de empleo de un empleado, la entidad ya no puede retirar la oferta cuando ha comunicado a los empleados afectados un plan de terminación que cumple todos los criterios siguientes:

- a) Las acciones requeridas para completar el plan indican que es improbable que se vayan a realizar cambios significativos en el plan.
- b) El plan identifica el número de empleados cuyo empleo va a finalizar, sus clasificaciones de trabajo o funciones y sus localizaciones y la fecha de finalización esperada.
- c) El plan establece los beneficios por terminación que los empleados recibirán con suficiente detalle como para que estos puedan determinar el tipo e importe de beneficios que recibirán cuando finalicen sus contratos de empleo.

Cuando una entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de contabilizar también una modificación del plan o una reducción de otros beneficios a los empleados.

Medición Beneficios por Terminación

Una entidad medirá los beneficios por terminación en el reconocimiento inicial y medirá y reconocerá cambios posteriores, de acuerdo con la naturaleza del beneficio a los empleados, siempre que, si los beneficios por terminación son una mejora de los beneficios post-empleo, la entidad aplicará los requerimientos de beneficios post-empleo. En otro caso:

- a) Si se espera que los beneficios por terminación se liquiden completamente antes de doce meses después del periodo anual sobre el que se informa en el que el beneficio por terminación se reconozca, la entidad aplicará los requerimientos de beneficios a los empleados a corto plazo.
- b) Si no se espera que los beneficios por terminación se liquiden completamente antes de doce meses después del periodo anual sobre el que se informa, la entidad aplicará los requerimientos de otros beneficios a los empleados a largo plazo.

Puesto que los beneficios por terminación no se proporcionan a cambio de servicios, los párrafos 70 a 74 relacionados con la atribución del beneficio a periodos de servicio no son aplicables (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019).”

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo se aplicó la NIC 19: beneficios a los empleados en la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019?

1.2.2. Problema Específico

- ¿Cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios a corto plazo que brindó la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019?
- ¿Cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios por terminación que otorgó la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo se aplicó la NIC 19: Beneficios a los empleados en la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios a corto plazo que brindó la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019.
- Determinar cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios por terminación que otorgó la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo cualitativo; ya que, este tipo de investigación busca describir detalladamente sucesos extraídos de la realidad, los cuales son analizados estadísticamente para sustentar teorías (Cauas, 2015).

El diseño de la investigación es descriptivo. La “investigación descriptiva” consiste en dar a conocer las características de las situaciones del entorno en un periodo determinado, usando métodos tanto cualitativos como cuantitativos (Diaz & Calzadilla, 2016).

2.2. Población y Muestra

En el presente trabajo de investigación la Población estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa TCPI S.A.C.

La población es un conjunto de personas en un entorno determinado, que cumplen una serie de criterios basándose en el objetivo de estudio; por ello, es importante indicar que la investigación parte de una muestra de la población generalizando los resultados obtenidos (Arias, Villasís, & Miranda, 2016).

En esta investigación, se utilizó el Muestreo de tipo no probabilístico; ya que, la investigación se centró en la información brindada de la empresa TCPI S.A.C. de las áreas de operaciones, contabilidad y Recursos Humanos. Por ello, se seleccionó intencionalmente a los 3 trabajadores del área contable que realizan los registros referentes a los beneficios a los empleados y a 3 trabajadores del área de Recursos Humanos; ya que son los encargados de realizar el control de conceptos remunerativos y cálculo de las planillas mensuales.

El Muestreo es una técnica que consiste en la selección de un subgrupo representativo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos; siendo de tipo probabilístico y

no probabilístico. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen a la población (Otzen & Manterola, 2017).

2.3. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	RANGO
La norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados	Se refiere a prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados en todo tipo de empresas (Consejo Normativo de Contabilidad, 2018).	Son los beneficios otorgados a los empleados en los diversos tipos de empresas, a cambio de la prestación de sus servicios y cuyo pago se liquidará en un determinado periodo de tiempo.	Beneficios a Corto Plazo	Sueldo. Permisos por enfermedad. Horas Extras. Beneficios no Monetarios. Aportes y Contribuciones. Boletas de Pago. Provisión de CTS. Provisión de Gratificación. Provisión de Vacaciones.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Beneficios por Terminación.	Vacaciones Truncas. Gratificaciones Truncas. CTS Truncas. Cumplimiento.	

2.4. Técnicas e Instrumentos

2.4.1. Técnicas

En la presente investigación las técnicas utilizadas son la observación y la encuesta; esta última fue entregada a los trabajadores de la empresa TCPI S.A.C, donde respondieron las preguntas establecidas.

La observación es un instrumento que nos permite recolectar información, mostrándonos cómo sucedieron los hechos en la realidad durante la vida del objeto de investigación; por ello, la observación es una de las técnicas de investigación más importante; ya que, puede reemplazar el contacto directo del investigador con el campo de estudio (Pulido, 2015).

López y Facheli (2015) señalaron que la encuesta es una técnica de investigación social que a lo largo del tiempo se empezó a aplicar a las investigaciones científicas; esta técnica permite recolectar datos a través del cuestionario establecido a los trabajadores de la muestra permitiendo establecer conceptos de la problemática del tema.

2.4.2. Instrumentos

Para recopilar los datos de la variable se utiliza instrumentos como: la entrevista, que se realizará al Contador y al Encargado de Recursos Humanos; y el cuestionario, que contiene 12 preguntas, el cual se basa en 2 dimensiones que son las siguientes: beneficios a corto plazo y beneficios por terminación y que se realizará a 6 trabajadores entre el área contable y de Recursos Humanos. Las 2 dimensiones se basan en la Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados. Así mismo, las respuestas se basan en 5 alternativas según la escala de Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

El cuestionario es un instrumento que se usa para recolectar datos durante el trabajo de campo de una encuesta o entrevista. Esta técnica se desarrolla a través de una serie de preguntas para recoger información sobre una muestra de personas, describiendo la población a la que pertenecen y posteriormente realizando un análisis estadístico que relacionan a las respuestas obtenidas (Meneses, 2016).

La entrevista es una técnica que permite recolectar información de forma oral y personalizada sobre los hechos que ocurrieron en un determinado periodo. Se necesita mínimo dos personas para llevar a cabo una entrevista, donde uno adopta el rol de entrevistador y otro el entrevistado; logrando interactuar en base al campo de investigación (Folgueiras, 2016).

2.5. Procedimiento de Tratamiento y Análisis de datos

Para el procedimiento de recolección y análisis de datos se realizó lo siguiente:

En primer lugar, se revisó información de la NIC 19, específicamente los beneficios a corto plazo y por terminación que se aplicaron en 2019 en la empresa.

Luego, sobre la base de la información obtenida se tomó la decisión de realizar un cuestionario al personal seleccionado intencionalmente. Adicionalmente, con los datos obtenidos, se elaboraron tablas y gráficos.

Luego, se realizó una entrevista al Contador y Jefe de Recursos Humanos; logrando de esta manera con los datos obtenidos realizar más cuadros y gráficos que complementaron los resultados del cuestionario.

Finalmente, con los resultados, tablas y mayor detalle obtenido de la entrevista y la información brindada por la empresa se procedió a generar la discusión relacionada al tema de investigación.

2.6. Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación se citó en base a la normativa de redacción APA para estandarizar el trabajo.

La investigación se realizó con honestidad y transparencia; manteniendo la confidencialidad de la información brindada por parte de la empresa para la investigación; así como la información fidedigna citada de otros autores; mostrando así los valores y

principios que evita el plagio de la información y la adulteración de los datos a beneficio de la investigación; ya que, se desea presentar información y resultados reales. El cuestionario y la entrevista se desarrollaron con el consentimiento de los trabajadores seleccionados, tratándolos con respeto en todo momento.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, mostraremos los resultados del cuestionario aplicado a 6 trabajadores, para describir cómo se aplicó la NIC 19 en la empresa TCPI SA.C en el año 2019.

Tabla 1
Sueldos

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.	La empresa registra y paga los sueldos acorde a lo pactado con sus colaboradores.	3	50%	3	50%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

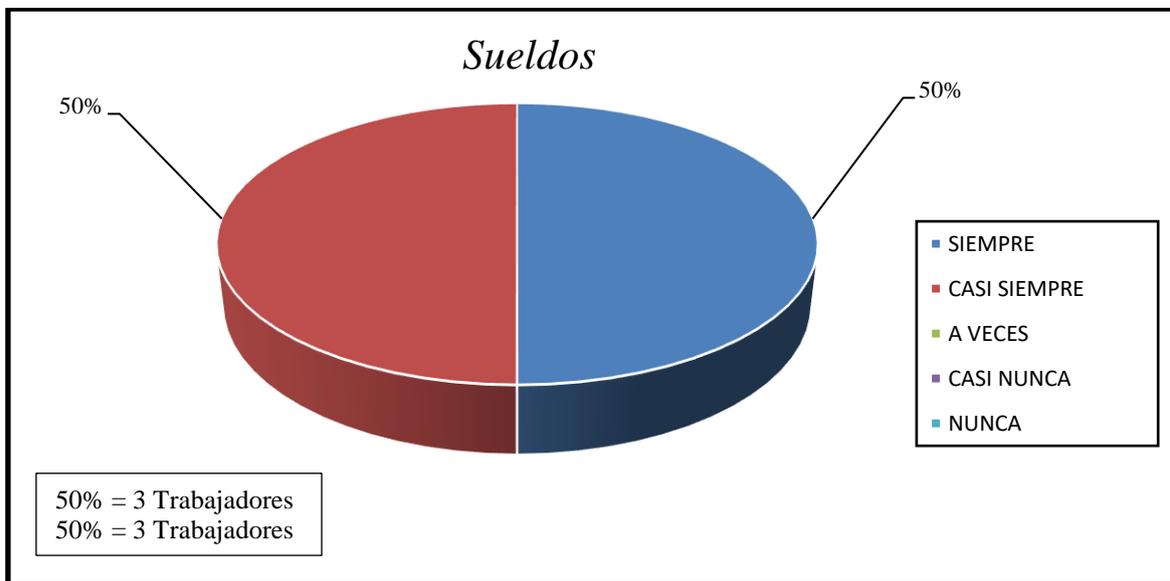


Figura 1 Reconocimiento porcentual de los registros y pagos de Sueldos.

INTERPRETACIÓN: En general, se puede señalar que la empresa TCPI S.A.C. cumple con el registro y pago de sueldos según lo pactado con sus colaboradores.

Tabla 2
Permisos por enfermedad

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.	La empresa reconoce el pago de los permisos por enfermedad.	0	-	6	100%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

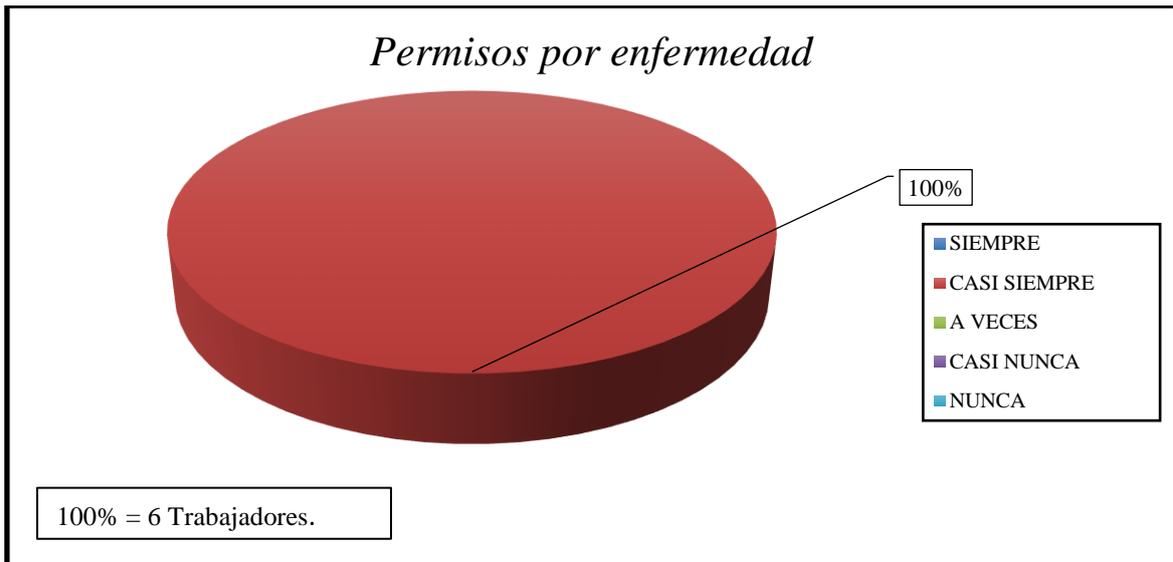


Figura 2 Reconocimiento Porcentual de los Permisos por enfermedad.

INTERPRETACIÓN: En general, la empresa TCPI S.A.C. ha cumplido con reconocer el pago de los permisos por enfermedad.

Tabla 3
Horas Extras

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.	La empresa reconoce el pago de horas extras.	2	33%	1	17%	3	50%	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

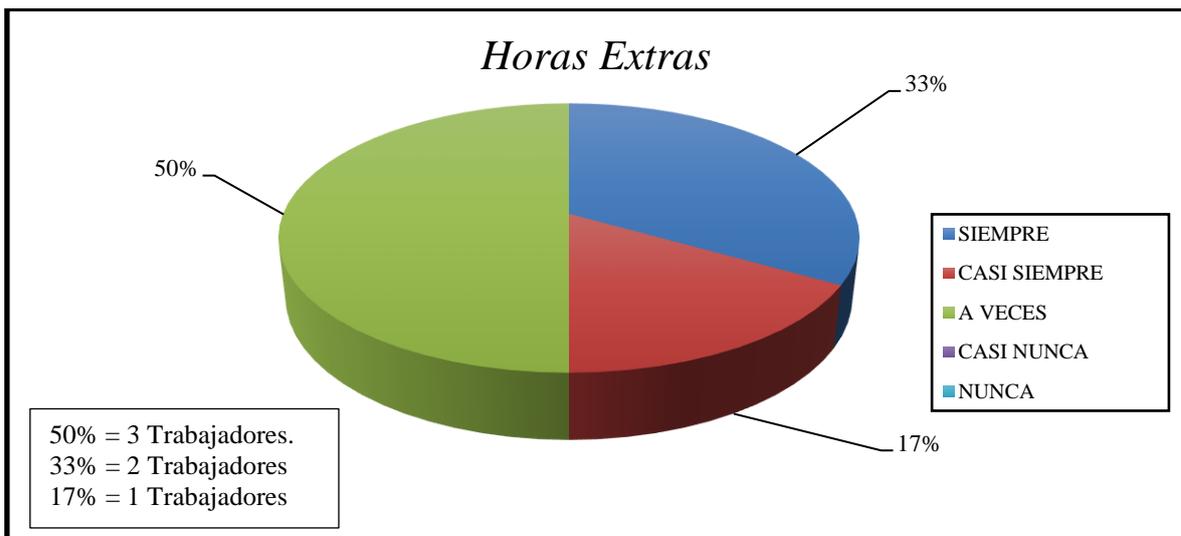


Figura 3 Reconocimiento porcentual por el pago de Horas Extras.

INTERPRETACION: A la luz de los resultados, se puede inferir que se ha producido algunos problemas o demoras en el reconocimiento de las horas extras a los trabajadores.

Tabla 4
Beneficios no Monetarios

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.	La empresa ha reconocido beneficios no monetarios como atenciones médicas y /o alojamiento.	2	34%	2	33%	2	33%	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

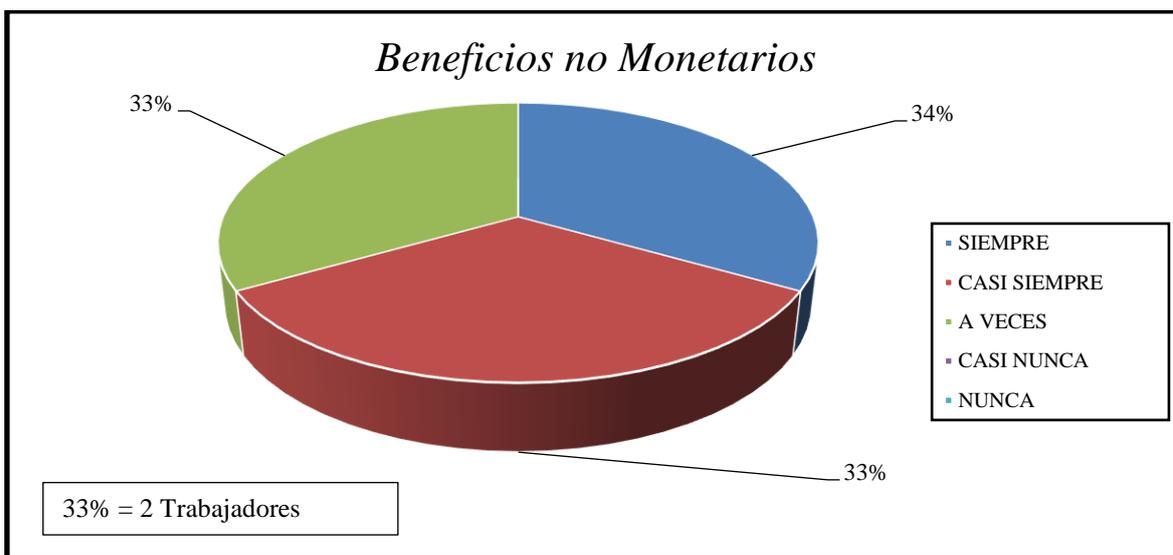


Figura 4 Datos Porcentuales referentes a los Beneficios no Monetarios.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 34% de los encuestados manifiestan que la empresa siempre reconoce los beneficios no monetarios como atenciones médicas y/o alojamiento; por otro lado, el 33% manifiesta que casi siempre se reconoce los beneficios no monetarios y el otro 33% manifiesta que a veces se reconoce estos beneficios.

Tabla 5
Boletas de pago

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.	La empresa entrega boletas por el pago de beneficios.	3	50%	3	50%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

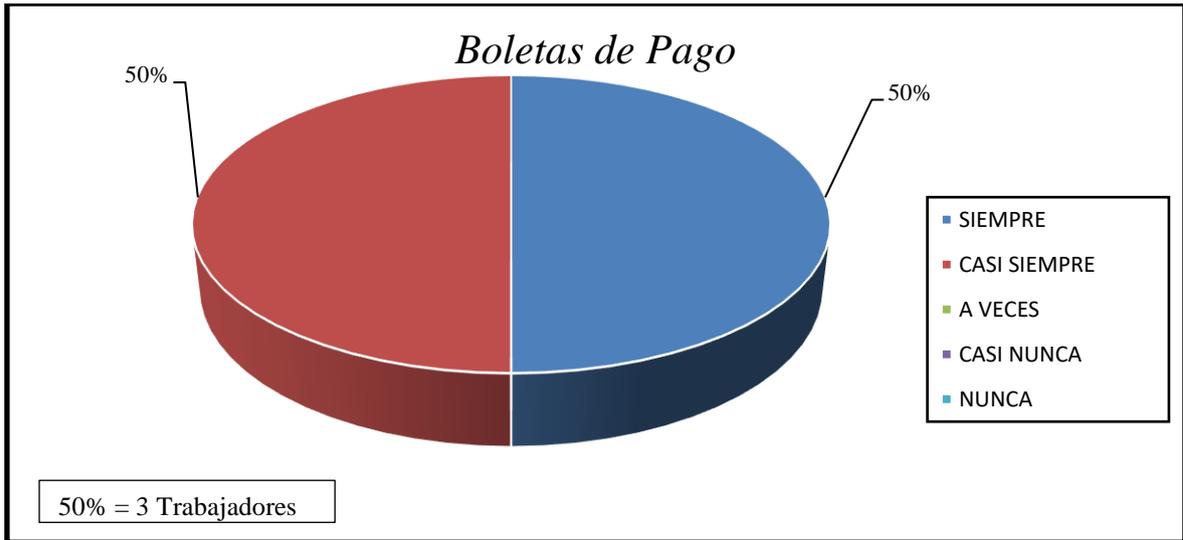


Figura 5 Reconocimiento Porcentual de las entregas de Boletas de Pago.

INTERPRETACIÓN: En general, podemos señalar que la empresa cumple con entregar las boletas de pago a sus trabajadores.

Tabla 6
Provisión de CTS

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
6.	La Provisión de CTS se registra mensualmente.	2	33%	4	67%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

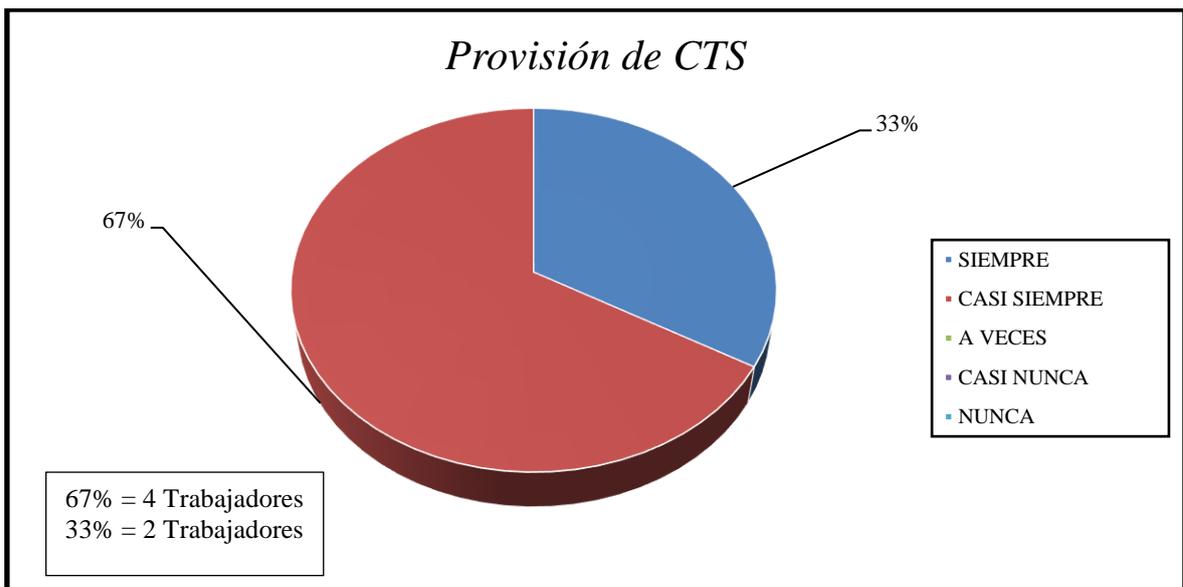


Figura 6 Reconocimiento Porcentual de la Provisión de CTS mensual.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 67% de los encuestados manifiestan que la empresa casi siempre provisiona la CTS de manera mensual y el 33% manifiesta que siempre se provisiona la CTS de manera mensual.

Tabla 7
Provisión de Gratificación

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.	La provisión de Gratificación se registra mensualmente.	2	33%	4	67%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

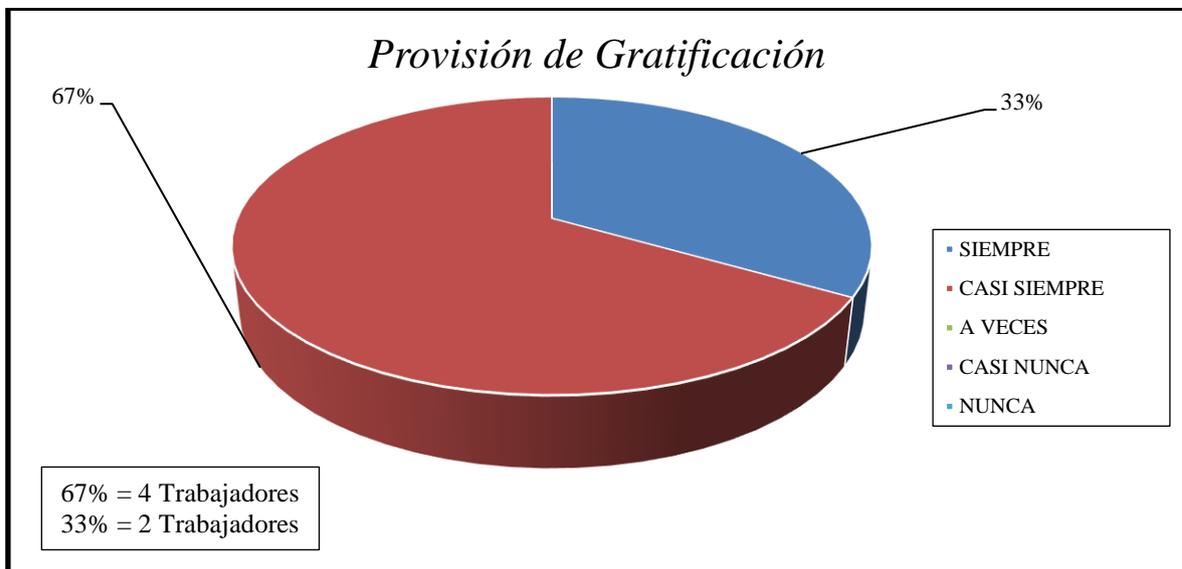


Figura 7 Reconocimiento Porcentual de la Provisión de Gratificación mensual.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 67% de los encuestados manifiestan que la empresa casi siempre provisiona la Gratificación de manera mensual y el 33% manifiesta que siempre se provisiona la Gratificación de manera mensual.

Tabla 8
Provisión de Vacaciones

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
8.	La provisión de Vacaciones se registra mensualmente.	2	33%	4	67%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

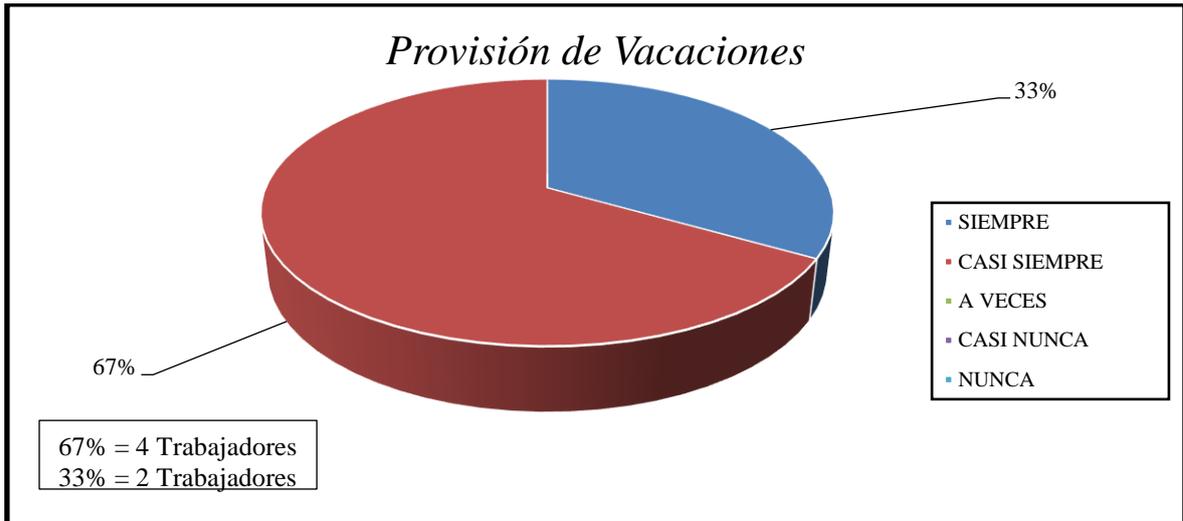


Figura 8 Reconocimiento porcentual de la Provisión de Vacaciones mensual.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 67% de los encuestados manifiestan que la empresa casi siempre provisiona las Vacaciones de manera mensual y el 33% manifiesta que siempre se provisiona las Vacaciones de manera mensual.

Tabla 9
Vacaciones Truncas

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
9.	La empresa reconoce las vacaciones Truncas en la liquidación de beneficios sociales.	5	83%	1	17%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

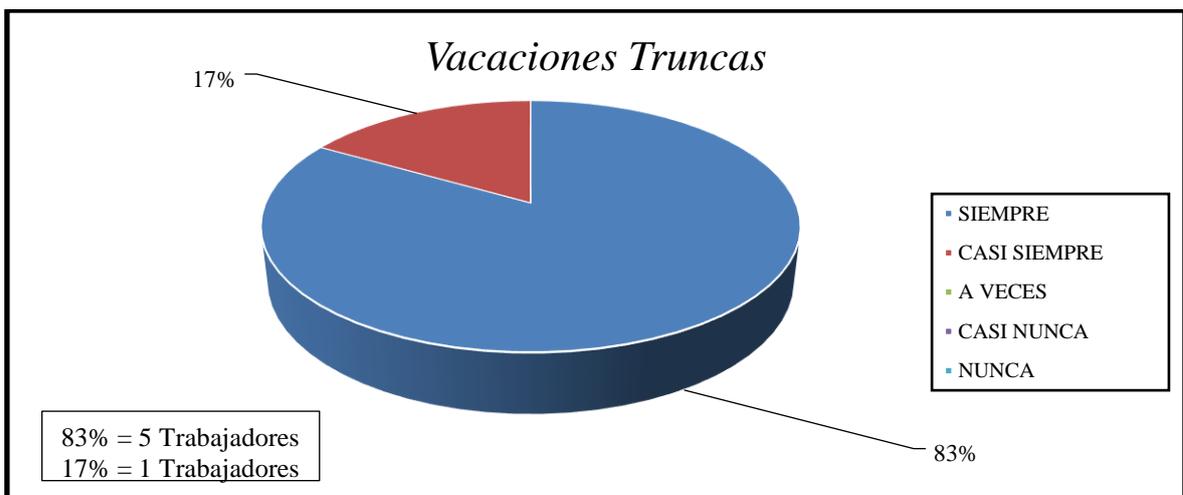


Figura 9 Reconocimiento Porcentual de las Vacaciones Truncas en las liquidaciones.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 83% de los encuestados manifiestan que la empresa siempre reconoce las vacaciones truncas en las liquidaciones y el 17% manifiesta que casi siempre reconoce las vacaciones truncas en las liquidaciones.

Tabla 10
CTS Truncas

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
10.	La empresa reconoce la CTS Truncas en la liquidación de beneficios sociales.	5	83%	1	17%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

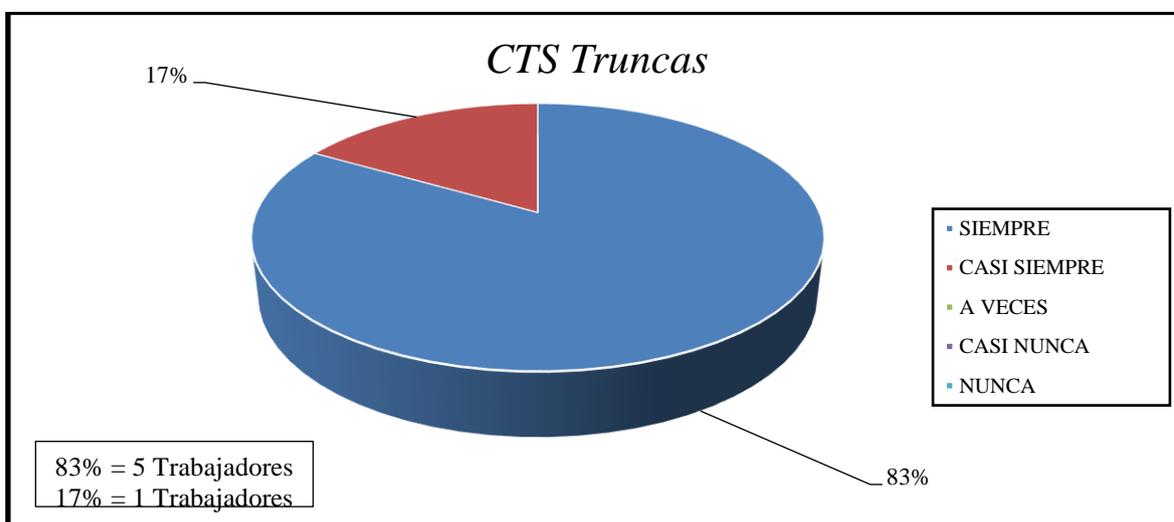


Figura 10 Reconocimiento Porcentual de la CTS Truncas en las liquidaciones.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 83% de los encuestados manifiestan que la empresa siempre reconoce la CTS trunca en las liquidaciones y el 17% manifiesta que casi siempre reconoce la CTS trunca en las liquidaciones.

Tabla 11
Gratificaciones Truncas

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
11.	La empresa reconoce las Gratificaciones Truncas en la liquidación de beneficios sociales.	5	83%	1	17%	0	-	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

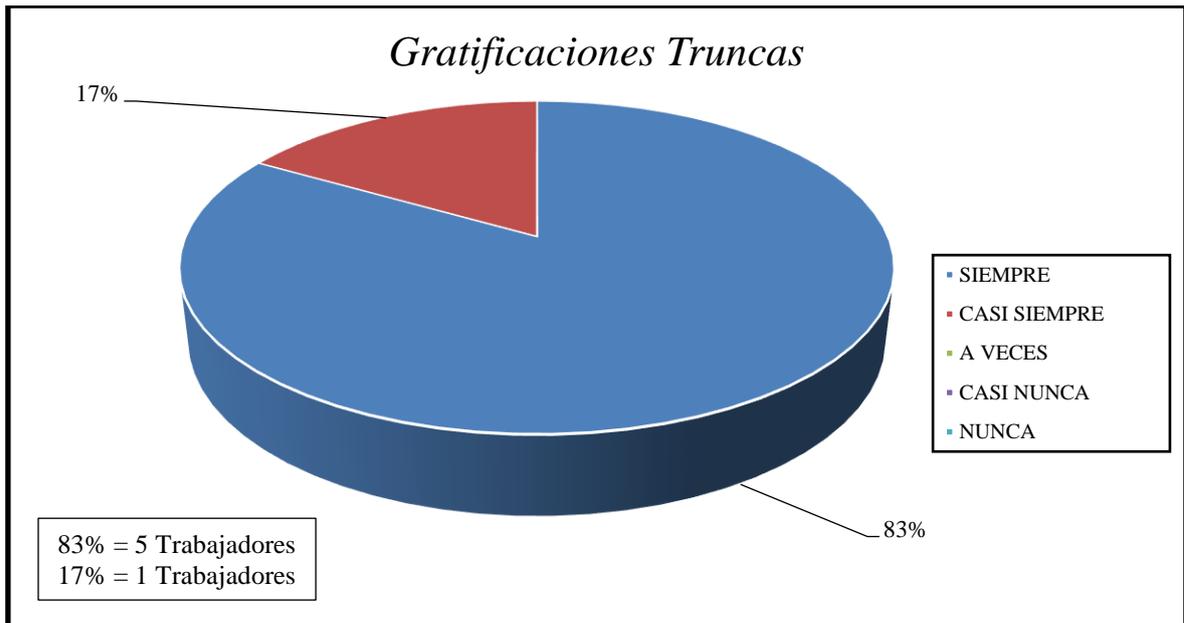


Figura 11 Reconocimiento Porcentual de la Gratificaciones Truncas en las liquidaciones.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 83% de los encuestados manifiestan que la empresa siempre reconoce la Gratificación trunca en las liquidaciones y el 17% manifiesta que casi siempre reconoce la Gratificación trunca en las liquidaciones.

Tabla 12

Pago de Liquidaciones

N°	PREGUNTA	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
12.	El pago de las liquidaciones se realiza dentro de los plazos establecidos y recalculando el descuento por impuesto a la renta.	0	-	4	67%	2	33%	0	-	0	-

Fuente: Trabajadores TCPI S.A.C.
Elaboración propia.

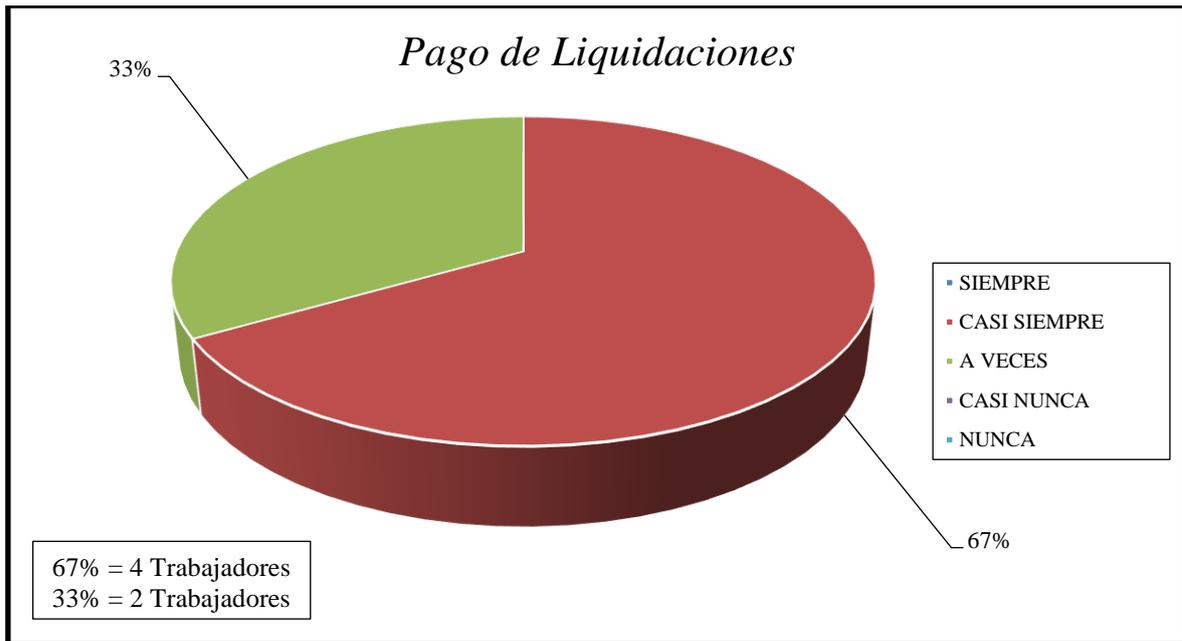


Figura 12 Reconocimiento Porcentual del pago de liquidaciones.

INTERPRETACIÓN: Se puede observar que el 67% de los encuestados manifiestan que la empresa casi siempre paga las liquidaciones dentro de los plazos establecidos y el 33% manifiesta que a veces se realiza la misma situación en el plazo establecido; esto debido a demoras en el cálculo de liquidaciones de beneficios.

A continuación, mostraremos las respuestas del cuestionario de la entrevista aplicado al jefe de RRHH y al Contador, para describir cómo se aplicó la NIC 19 en la empresa TCPI SA.C en el año 2019.

CUESTIONARIO ENTREVISTA – JEFE DE RRHH

Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál es el régimen laboral en el que se encuentra la empresa para el pago de beneficios?	TCPI S.A.C es una empresa que se encuentra en el régimen laboral de la Micro y pequeña Empresa.

<p>2. El personal que ingresa firma contrato y es ingresado al sistema de planillas.</p>	<p>En TCPI S.A.C todo personal nuevo que ingresa tiene que llenar la ficha de datos personales y la declaración jurada de domicilio; además debe presentar copia de DNI, copia de DNI de sus hijos y esposa, recibo de servicios y presentar certificado de antecedentes penales y policiales. Teniendo la empresa toda la información requerida se procede a generar y firmar el contrato; después de ello, se le da de alta al trabajador y derechohabientes en el T-registro y se procede a ingresarlo al sistema de Planillas.</p>
<p>3. ¿Cómo controlan que los conceptos remunerativos correspondan con la posición de cada trabajador?</p>	<p>Los conceptos remunerativos se controlan para todo el personal en base a la información brindada por el trabajador para validar que beneficio le corresponde como sucede con la Asignación Familiar. Para determinar los demás conceptos remunerativos la empresa valida el informe del Supervisor de Área quien detallara quienes han realizado horas extras. Adicionalmente, se realiza un cruce información entre el reporte de seguridad y el tareo mensual donde se detalla la cantidad de días laborados, días libres, horas extras, permisos, suspensiones, días de vacaciones, licencias por paternidad o maternidad, entre otros conceptos correspondientes al periodo.</p> <p>Adicionalmente se llevan controles para los beneficios como vacaciones, gratificaciones y CTS de manera mensual.</p>
<p>4. ¿Cuál es el procedimiento para validar y quien aprueba las planillas?</p>	<p>En primer lugar, en el área de recursos humanos hay una persona encargada de seleccionar el personal e ingresar en el sistema de planillas toda la información del trabajador; adicionalmente, hay otra persona encargada de recopilar los reportes de seguridad e informes de supervisión de las áreas permitiéndole generar el tareo de manera diaria y cargándolo en el sistema de planillas. Una vez, cargada toda esta información el analista de recursos humanos procede a realizar la planilla mensual y se la envía al Jefe de Recursos Humanos para que pueda validarlo; una vez validado se necesita la aprobación de la Gerencia de Administración.</p>
<p>5. La empresa brinda SCTR y Seguro Vida Ley a los colaboradores.</p>	<p>La empresa TCPI S.A.C brinda SCTR a todo el personal de la empresa desde el primer día de labores. Respecto al Seguro Vida Ley en el año 2019 solo se le brinda este beneficio a las personas que tiene más de 4 años en la empresa.</p>

6. ¿Cómo se calculó la CTS de los colaboradores?	El cálculo de la CTS del personal se realiza en base al Régimen de la Micro y pequeña empresa de la siguiente manera: Remuneración Computable = [Sueldo + Asignación Familiar + Promedio de Horas Extras + 1/6 Gratificación]/2 CTS a pagar = [Remuneración Computable / 12]*6
7. ¿Cómo se calculó la Gratificación de los colaboradores?	El cálculo de la Gratificación del personal se realiza considerando el Régimen de la Micro y pequeña empresa de la siguiente manera: Remuneración Computable = [Sueldo + Asignación Familiar + Promedio de Horas Extras]/2 Gratificación = [Remuneración Computable / 6]*6 Gratificación a pagar = Gratificación + bonificación extraordinaria (9% de la Gratificación)
8. ¿Cómo se calculó las vacaciones de los colaboradores?	El cálculo de las vacaciones del personal se realiza teniendo en cuenta el Régimen de la Micro y pequeña empresa de la siguiente manera: Remuneración Computable = [Sueldo + Asignación Familiar + Promedio de Horas Extras] Vacaciones por pagar = [(Remuneración Computable/30)*15
9. ¿Cómo se determinan las liquidaciones de beneficios sociales?	Para el personal cesado se reconoce la CTS Trunca, las vacaciones Truncas y la Gratificación Trunca a través de las liquidaciones de beneficios sociales.

Fuente: TCPI S.A.C.

Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

En general, se puede inferir de las respuestas que la empresa cumple con otorgar los Beneficios a Corto Plazo, considerando la Normativa laboral Peruana del Régimen laboral de la Micro y pequeña Empresa desde el momento en que los trabajadores firman su contrato, incluyendo beneficios como Vacaciones, Gratificación y CTS, para lograr esto llevan controles mensuales de los conceptos remunerativos de la planilla, además se registra un tareo mensual y se otorga al trabajador desde el primer día de labores un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Con relación a los beneficios por Terminación también consideran la Normativa Laboral Peruana del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa; es por ello, que cuando un trabajador cesa se prepara una liquidación donde se podrá observar los cálculos de CTS Trunca, Vacaciones Truncas y Gratificación Trunca.

CUESTIONARIO ENTREVISTA – CONTADOR

Preguntas	Respuestas
10. ¿Desde cuándo se aplica la NIC 19 en la empresa?	La NIC 19 se aplica desde el año 2015; cabe mencionar que debido al rápido crecimiento de la empresa es que se optó por aplicar normas contables como la NIC 19, en busca de obtener un correcto control de pagos de beneficios al personal y una presentación razonable en los estados financieros.
11. ¿Se capacita al personal de RRHH y Contabilidad sobre los beneficios a Corto Plazo y por Terminación?	La empresa TCPI SAC realiza capacitaciones al personal de ambas áreas 2 sábados al mes; en las cuales, se dan inducciones sobre el correcto registro contable y los beneficios que corresponden a los trabajadores, así como también sobre las leyes laborales del país y los cambios normativos que surgen.
12. ¿Cómo verifican que todos los conceptos remunerativos de la planilla se registren contablemente?	La empresa TCPI S.A.C. registra su asiento contable de acuerdo a la planilla final donde se detallan todos los conceptos remunerativos; para corroborar posteriormente se hace un análisis de las cuentas contables en el sistema, donde se cruzará la información con los conceptos de la planilla.
13. ¿Cómo se registran el aporte a ESSALUD, SCTR y Vida Ley?	En el caso de la contribución a ESSALUD se registra el gasto en la 6271 régimen de prestación de Salud contra la cuenta de la contribución 4031 del ESSALUD, en el asiento de planilla mensual. En el caso de la SCTR, debemos tener en claro que tenemos salud y pensión; para ambos, se registra primero la Factura contra la cuenta 189 servicios contratados por anticipado y luego en el primer devengue se enviará el gasto contra los 189 servicios pagados por anticipado. En el caso de Vida Ley para el

	año 2019 no hubo trabajadores que superaran los 4 años por lo cual no se realizaron registros por este Seguro.
14. ¿Cómo calculan y registran las provisiones de CTS, Gratificación y Vacaciones?	Las provisiones de CTS, Gratificación y Vacaciones se registran mensualmente; para calcularlos se considera la remuneración computable; partiendo de allí la CTS aplica el factor mensual ($1/12=0.0833$) y el factor diario ($1/360=0.0028$) permitiendo establecer el valor por mes; en el caso de la gratificación a pagar se divide entre 6 por dos periodos anuales permitiendo determinar el valor por mes; en el caso de las vacaciones a pagar como se detalla más arriba se divide entre 12 permitiendo establecer el valor por mes. Luego de calcular las provisiones se registra el gasto (62) contra la remuneración y participación por pagar (41) en el sistema de acuerdo al cálculo mensual realizado y se envía a la cuenta de destino.
15. ¿Cuál es el procedimiento para el registro contable de las liquidaciones de beneficios sociales?	Primero se realiza el cálculo de la liquidación donde se detallan los beneficios trancos por pagar es validado por el jefe de Recursos Humanos, una vez aprobado se envía al área contable para que se proceda con el correcto registro contable en el sistema.
16. La información del PDT PLAME concuerda con el registro contable de la planilla.	Posteriormente a la declaración del PDT PLAME se generan reportes del PDT con lo cual se realiza un cruce de información con la planilla del mes y con el asiento contable generado en el sistema.
17. El reconocimiento de beneficios por terminación se aplica de acuerdo al principio de devengado.	La liquidación de beneficios sociales se registra contablemente en el sistema el mismo día que se realiza y es aprobado por RRHH; posteriormente, la fecha en que se paga al trabajador cesado se realiza el asiento de pago de la liquidación; con lo que se puede decir que si aplica el principio del devengado.
18. ¿Cómo se reflejan los beneficios a corto plazo y por terminación en los EE. FF del 2019?	Los beneficios a corto plazo y terminación se ven reflejados en los saldos pendientes al 31/12/2019 es decir, las remuneraciones y beneficios sociales por pagar, incluyendo los ajustes realizados.

Fuente: TCPI S.A.C.

Elaboración: Propia

INTERPRETACION:

En general, la empresa TCPI S.A.C. cumple con otorgar los beneficios a corto plazo y por terminación en base a la NIC 19 realizando las provisiones de manera mensual aplicando el principio del devengado y capacitando a su personal con los conocimientos necesarios para aplicarlos correctamente. Los cálculos de beneficios se hacen sin mayores riesgos de errores significativos por los controles que aplica la empresa.

Para finalizar, realizaremos un cuadro detallando los ingresos, aportes del trabajador, descuentos y aportes del empleador que se pudo observar en las planillas mensuales de enero a diciembre del 2019.

DATOS DE PLANILLA DE REMUNERACIONES 2019													
CONCEPTOS	2019												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
<u>INGRESOS</u>													468,354.89
SUELDO BÁSICO	5,500.00	29,783.31	20,953.33	7,825.56	20,314.44	49,629.56	46,127.33	45,056.67	37,700.00	32,237.33	28,677.56	26,427.00	350,232.09
ASIGNACIÓN FAMILIAR	93.00	744.00	744.00	279.00	1,395.00	1,674.00	1,488.00	1,395.00	1,302.00	1,209.00	1,209.00	1,116.00	12,648.00
HORAS EXTRAS 25%		1,904.26	3,521.10		1,669.39	7,431.40	8,136.69	8,483.56	6,714.92	6,664.23	4,062.26	2,968.73	51,556.54
HORAS EXTRAS 35%		282.87	2,255.74			307.31	4,817.05	4,558.70	4,166.69	3,859.00	1,628.70	914.84	22,790.90
DOMINICAL		320.00				1,825.68				1,116.27	332.70	344.75	3,939.40
REINTEGRO								1,525.13				202.21	1,727.34
VACACIONES			135.04				184.99	589.73	1,018.01	567.12		755.94	3,250.83
CTS					1,544.99			595.16	1,030.36	567.12	7,091.24	324.78	11,153.65
GRATIFICACIONES							3,125.46	488.59	940.12	576.48		5,012.58	10,143.23
BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA							281.30	43.97	84.61	51.89		451.14	912.91
<u>APORTES DEL TRABAJADOR</u>													57,354.09
ONP	195.00	475.68	627.41	195.00	417.00	1,132.00	1,333.00	649.94	486.00	328.00	328.00	328.00	6,495.03
AFP	501.64	3,635.68	2,837.13	781.90	2,463.94	6,490.11	6,240.96	6,978.56	5,856.71	5,342.74	4,156.78	3,753.91	49,040.06
RENTA DE QUINTA CATEGORÍA			26.00				303.00	447.00	300.00	344.00	209.00	190.00	1,819.00
<u>DESCUENTOS</u>													122,687.34
ADELANTOS		7,800.00	7,200.00			16,900.00	22,234.72	20,700.00	16,000.00	10,700.00	10,500.00	10,652.62	122,687.34
OTROS DESCUENTOS													
<u>APORTES DEL EMPLEADOR</u>													47,086.48
ESSALUD	503.00	2,973.48	2,484.97	716.70	2,306.85	5,468.74	5,467.50	5,611.15	4,580.78	4,073.37	3,253.45	2,878.39	40,318.38
SCTR SALUD	41.95	255.24	218.30	60.79	175.34	455.76	470.66	462.07	386.74	342.40	269.33	245.47	3,384.05
SCTR PENSION	41.95	255.24	218.30	60.79	175.34	455.76	470.66	462.07	386.74	342.40	269.33	245.47	3,384.05

FUENTE: TCPI S.A.C.

ELABORACIÓN: PROPIA

INTERPRETACIÓN:

En base al cuadro detallado y a la información brindada por la empresa, es importante mencionar que algunos conceptos como asignación familiar, horas extras y dominical están sujetos a la presentación de la correspondiente documentación o informe. En el caso de la Asignación Familiar se reconoció este beneficio desde la fecha de presentación del DNI de los derechohabientes. Respecto a las horas extras y el dominical están sujetas al informe del supervisor de cada área detallando las actividades desarrolladas en esas horas por el trabajador, y el cual debió presentarse hasta el segundo día hábil de cada mes como fecha máxima; si en caso no se cumplió este plazo se considera el pago de esas horas extras para el siguiente mes.

Es así que conforme a la observación de la información brindada por la empresa los ingresos aportes del trabajador, descuentos y los aportes del empleador se declaran conforme al cronograma de SUNAT en el PDT PLAME y tal cual se detallan en las planillas.

En general, podemos decir que la empresa TCPI S.A.C. cumple con reconocer los conceptos remunerativos detallados en el cuadro, permitiéndoles provisionar correctamente los beneficios a corto plazo y por terminación, aplicando de esta manera la NIC 19 y pagando dentro de los plazos establecidos de acuerdo a la normativa laboral del Perú.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo describir cómo se aplica “La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados en la empresa TCPI S.A.C., en el año 2019”.

Asimismo, se tuvieron varias limitaciones con respecto a la recopilación de la información, debido al estado de emergencia decretado por el Gobierno por la pandemia del COVID-19, la cual complicó la movilización de las personas y el acceso a las instalaciones de la empresa para acceder a la información autorizada y realizar las encuestas y entrevistas necesarias. Pese a las limitaciones, nuestros resultados fueron válidos, y pude confiar en ellos debido a que se hizo llegar la información de manera virtual, logrando realizar las encuestas y entrevistas de la misma forma pudiendo corroborar que sea correcta y precisa. Los resultados obtenidos de nuestro trabajo también pueden servir a otras empresas como guía en la correcta aplicación de la norma internacional de contabilidad 19.

De acuerdo a lo mencionado, los resultados obtenidos se someten a discusión comparándolos con los antecedentes utilizados en el presente trabajo de investigación

En conformidad a los resultados de la presente investigación se puede indicar que la empresa TCPI S.A.C ha cumplido con calcular, provisionar y pagar los beneficios de corto plazo de sus trabajadores, según lo señalado en la NIC 19; los cuales se verán reflejados correctamente en los estados financieros. Al respecto, tenemos un resultado similar con la investigación de los autores Escalante y Torres (2019) en su tesis: “La NIC 19 y la presentación de los estados financieros de la empresa Reactivos Nacionales S.A. periodo 2018” la cual concluye que, la adopción de la NIC 19 en el

tratamiento de los beneficios laborales a los empleados a corto plazo impacta en los resultados de los estados financieros de la empresa.

En cuanto al resultado de la investigación de los autores Javier, Condezo y Mamani (2017) en su tesis: “La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios de los empleados y su impacto en la información financiera de las empresas comerciales en la ciudad de Huánuco” concluyó, que se pudo determinar que las empresas comerciales en la Ciudad de Huánuco reconocen 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. Al respecto, discrepamos con el resultado obtenido en el presente trabajo porque la empresa TCPI S.A.C. ha cumplido con calcular, registrar y pagar los beneficios a corto plazo y por terminación de acuerdo a lo señalado en la NIC 19.

Basados en el resultado de la investigación de los autores Guzmán y Peláez (2016) en su tesis: “Efecto de la NIC 19 en el tratamiento contable de los beneficios sociales a corto plazo en la situación económica y financiera de la empresa SECUCORP S.A.C. en la ciudad de Trujillo” la cual concluyó que, el reconocimiento de los beneficios a los empleados, se da conforme a la normativa laboral, tributaria vigente en el Perú pero no de acuerdo a la NIC 19, Beneficios sociales a corto plazo, afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de la gerencia. Esta conclusión, es discrepante con el resultado obtenido en el presente trabajo porque la empresa TCPI S.A.C. aplica la NIC 19

logrando presentar correctamente los estados financieros permitiendo a la gerencia de la empresa tomar buenas decisiones.

Conforme al resultado de la investigación del autor Plasencia (2016) en su tesis: “la incidencia de la NIC 19, en la presentación de los estados financieros de las empresas de vigilancia privada del Perú: caso CORPORACION TANK’S S.R.L en la ciudad de Trujillo”, concluye que, el 50% de empleados no tienen conocimiento sobre los beneficios por terminación y se aprecia que la empresa no cuenta con políticas contables, por lo tanto, no están cumpliendo con los criterios establecidos por las NIC’s, es así que la implementación 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 este beneficio. Al respecto, tenemos resultados similares con el autor; ya que, la empresa TCPI S.A.C. al aplicar la NIC 19 ha cumplido con calcular, provisionar y pagar los beneficios, permitiendo presentar correctamente los estados financieros.

En cuanto al resultado de la investigación del autor Rivera (2018) en su tesis: “Efectos de la NIC 19 en los Estados Financieros de FUIROIANI S.A” la cual concluye que, se aplica el reconocimiento de los Beneficios a los empleados en base a la normativa laboral, legal y tributaria y no de acuerdo a la NIC 19, afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de los ejecutivos de la compañía. Esta conclusión, es discrepante con el resultado obtenido en el presente trabajo porque la empresa TCPI S.A.C. aplica la NIC 19 lo cual le permitió presentar a cabalidad los estados financieros, que a su vez permitieron a la gerencia de la empresa tomar buenas decisiones a futuro.

4.2 Conclusiones

- La empresa TCPI S.A.C ha cumplido con calcular y pagar los beneficios de corto plazo y terminación a sus trabajadores, acorde a lo señalado en la NIC 19.
- Cabe señalar que la empresa cumple con registrar las provisiones por el devengamiento de los conceptos remunerativos como CTS, Vacaciones y Gratificaciones.
- El pago de los beneficios a corto plazo de la NIC 19, se desarrolla en primer lugar, reconociendo todos los beneficios dentro de lo establecido en la norma y; en segundo lugar, cumpliendo en el plazo establecido con el pago de beneficios; y por último, entregando las correspondientes boletas de pago.
- La empresa ha aplicado adecuadamente la NIC 19 en lo referido a los beneficios por terminación, al calcular, registrar y pagar los beneficios trancos como CTS, vacaciones y gratificaciones en las liquidaciones por cese laboral, cumpliendo asimismo con la normativa laboral.

4.3 Recomendaciones

- Establecer un proceso más corto que permita el reconocimiento de horas extras dentro del mes.
- Brindar mayor información al personal sobre los aportes pensionarios que se realiza y sobre los seguros que cubren al trabajador.
- Establecer un plazo óptimo para la entrega y pago de la liquidación de beneficios sociales.

REFERENCIAS

- Agencia de Promoción de la inversión Privada. (2017). *Mypequeña empresa crece: Guía para el desarrollo de la Micro y pequeña empresa*. (ESAN, Ed.) *Proinversion*.
<http://www.uss.edu.pe/uss/eventos/JovEmp/pdf/Mype.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, W., & Jiménez, N. (2013). Relaciones Humanas en Mypes de Arequipa. *Contabilidad y Negocios*, 48-60. <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281630133005.pdf>
- Arribas, M. (2004). *Diseño y validación de cuestionarios* (Vol. 5). Madrid, España: Matronas Profesión. http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/07/validacion_cuestionarios.pdf
- Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (2017). *Informalidad Laboral y algunas propuestas para reducirla*. Lima, Perú: BBVA RESEARCH.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59252148/inf1020190514-18200-sj65yq-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1624353699&Signature=eXeHaJAK6cyOAlYA3chIzWK5sB9Bsgw4NA6hBfiWI3mF0uFQzGoXC0ksC9msolihe61eik8J8PvGzD~TgIX5764-PvJWKEMD1yEfByz8FJdux2IN-bdY6h97q~eoWR-xq>
- Bernal, A. (2018). Modelo de medición de impacto de los sistemas de información en las Mypes en el Perú. *Revista Industrial Data*, 21(1), 35-42.
[doi:http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i1.14909](http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i1.14909)
- Bolívar, P. (2014). *Beneficios a Empleados: Impacto contable y financiero, aproximación a la implementación de la NIC 19*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12736/BENEFICIOS%20A%20EMPLEADOS%20-NIC%2019-%20PAOLA%20BOLIVAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Burgos, H. (2007). *Normas Internacionales de Contabilidad*. Bogotá, Colombia.
- Casas, J., Repullo, J., & Donaldo, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-538.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: Biblioteca Electrónica de la academia. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables.pdf?1425133203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=1621925424&Signature=fgMvnSE8xNVA5fXuRT3vHQOwyToTcDLQmc8UA9lw5TnTAPPuKTfVmDzOirrI1XdSIL7EoA0
- Chacaltana, J. (2017). ¿Formalización en Perú? Tendencias recientes e implicancias de Política. En J. Chalcatana, & OIT (Ed.), *Sobre Informalidad y Productividad: breves reflexiones para el caso de Perú* (págs. 1-11). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú . https://www.researchgate.net/profile/Juan-Chacaltana/publication/331569506_Formalizacion_en_Peru/links/5c81308492851c69505d6ea2/Formalizacion-en-Peru.pdf
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2013). *Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo*. Puno, Perú.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>

Congreso de la republica. (2002). *Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del regimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.*

Lima, Peru: Programa de difusion de la legislacion laboral.

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf

Congreso de la República. (2012). *Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensacion por Tiempo de Servicio.* Lima, Peru: Programa de Difusion de la Legislacion Laboral.

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf

Consejo Normativo de Contabilidad. (2018). *NIC 19 Beneficios a los Empleados.* Lima, Perú. Obtenido de NIC 19 Beneficios a los Empleados:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/RedBV2018_IAS19_GVT.pdf

Cruz, N., & Torres, L. (2017). *Analisis de las enmiendas a la NIC 19 "Beneficios a los empleados" en el calculo de la provision de jubilacion patronal en una compañía del sector logistico de ecuador en el año 2016.* Guayaquil, Ecuador.

<http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/9140/1/T-UCSG-PRE-ECO-CICA-318.pdf>

Diaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencia de la Salud*, 14(1), 115-121. doi: <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>

Escalante, M., & Torres, J. (2019). *La NIC 19 Y la presentacion de los estados financieros de la Empresa Reactivos Nacionales S.A. periodo 2018.* Lima, Peru: Universidad Nacional del

Callao. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3908/ESCALANTE%20Y%20TORRES_PREGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fajardo, J., Londoño, K., & Peña, K. (2015). *Propuesta Guía de Adopción de la NIC 19 Beneficios a los empleados en la empresa Persianas Pentagrama*. Tesis de Grado, Universidad Libre Colombia, Pereira.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16276/PROPUESTA%20GUIA%20%20DE%20ADOPCI%c3%93N%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Folgueiras, P. (2016). *Técnica de recogida de información: La Entrevista*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano. <https://core.ac.uk/download/pdf/43554789.pdf>
- García, A. (2008). *Estadística Aplicada: conceptos básicos*. Madrid, España: UNED. spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:editorial-Educacionpermanente-0184011EP01A02/Documento_0184011EP01A02.pdf
- García, M. (2017). *Aplicación práctica de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, con la mejora vigente a partir del primero de enero del año 2013*. Pontificie Universidad Católica del Ecuador. Quito: Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12981/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, M., & Torres, C. (Enero-Diciembre de 2015). ¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral? *Facultad de Trabajo Social*, 31(31), 13-32. https://www.redib.org/recursos/Record/oai_articulo1127110-%C2%BFa-trabajadores-beneficia-flexibilidad-laboral
- Guzmán, T., & Peláez, J. (2016). *Efecto de la NIC 19 en el tratamiento contable de los beneficios sociales a corto plazo en la situación Económica y Financiera de la empresa SECUCORP S.A.C.* Trujillo, Perú. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2011/1/RE_CONT_THAIS.GUZ

[MAN_JESSICA.PELAEZ_BENEFICIOS.SOCIALES.SITUACION.ECONOMIC
A_DATOS.PDF](#)

Hechavarria, S. (2012). *Diferencias entre cuestionarios y Encuesta*. Cuba: UVS Manuel Fajardo.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Selección de la muestra* (6 ed.).

Mexico, Mexico: McGraw-Hill. [file:///C:/Users/user/Downloads/UVS_Fajardo_-
_Diferencias_entre_Cuestionario_y_Encuesta._-_2015-11-06.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/UVS_Fajardo_-_Diferencias_entre_Cuestionario_y_Encuesta._-_2015-11-06.pdf)

Huaman, A., & Chavez, M. (2017). *Adecuado reconocimiento contable de las vacaciones según la NIC 19, y su impacto en los Resultados Financieros de la empresa Gregen SAC en Lima por el periodo 2015*. Lima, Perú: Universidad Tecnológica del Perú.

http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1417/1/Alan%20Huaman_Maria%20Chavez_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2017.pdf

Icart, T., Pulpon, A., Garrido, E., & Delgado, P. (2012). *Como elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis* (Vol. 2). Barcelona, España:

Universidad de Barcelona.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=G1uoLCfnhZoC&oi=fnd&pg=PA13
&dq=estructura+de+la+metodologia+en+una+tesis&ots=jRGYtWesvY&sig=WvPj
OmpzbRrMYWHELsRSdHt7sEk#v=onepage&q=estructura%20de%20la%20meto
dologia%20en%20una%20tesis&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=G1uoLCfnhZoC&oi=fnd&pg=PA13&dq=estructura+de+la+metodologia+en+una+tesis&ots=jRGYtWesvY&sig=WvPjOmpzbRrMYWHELsRSdHt7sEk#v=onepage&q=estructura%20de%20la%20metodologia%20en%20una%20tesis&f=false)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Encuesta Mensual del Sector Servicios*. LIMA. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-estadistico-del-sector-servicios-n-02-febrero-2019-1ra-correccion.pdf>

Javier, L., Condezo, D., & Mamani, R. (2017). *La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios de los Empleados y su impacto en la Información Financiera de las*

empresas comerciales en la ciudad de Huánuco. Huánuco, Perú.

<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2811/TCO%2001010%20J27.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juárez, O. (2000). *Guía para establecer un sistema de administración de la compensación en la empresa.* Ciudad de Mexico, México: Dos Consultores.

<http://www.genesismex.org/ACTIDOCE/PDFS/BA211-VALUAPTS-SALARIOS/GUIA%20PARA%20COMPENSACIONES.pdf>

Jubé, S. (2019). El trabajo y las Normas Internacionales de Contabilidad. Una cuestión de justicia Social. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(1), 101-123. Obtenido de

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ilrs.12147>

Loayza, N. (2019). *Causas y Consecuencias de la informalidad en el Perú.* Lima: Banco Central de Reserva del Perú. Obtenido de

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/15/Estudios-Economicos-15-3.pdf>

López, P., & Facheli, S. (2015). La encuesta. En U. A. Barcelona, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1 ed., págs. 6-35). Barelona, España: Edición Digital. Obtenido de

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

Madero, S., Calderón, V., & Vélez, F. (2015). Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos. *Nova Scientia*, 7(15), 529-552.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203342741029>

Mamanché, F., & Perdigón, L. (2016). Aplicación de la NIC 19 Beneficios a los Empleados y sus efectos en el Grupo Bancolombia. *APUNTES CONTABLES*, 145-150.

<https://doaj.org/article/115d5a2e10f54a27a7fdefae8b3feac1>

- Marinakís, A. (1999). Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina. *Cepal* 69, 71-84.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12188/069071084_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meneses, J. (2016). *El Cuestionario*. Barcelona, España: Universitat Oberta de Catalunya. Obtenido de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados*. Lima, Perú.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/SpanishRedBV2019_NIC19_GVT.pdf
- Morales, F. (2010). *Clasificación de la investigación*. (U. d. Profesional, Ed.) Venezuela.
https://selinea.unidep.edu.mx/files/528to832_r649220160427120000289061.pdf
- Nazario, R. (2006). *Beneficios y motivación de los empleados* (Vol. 17). Buenos Aires, Argentina: Invenio 9. [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-BeneficiosYMotivacionDeLosEmpleados-4287381%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-BeneficiosYMotivacionDeLosEmpleados-4287381%20(1).pdf)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio* (Vol. 35). (U. d. Frontera, Ed.) Temuco, Chile: Int. J. Morphol. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Plasencia, L. (2016). *La incidencia de la NIC 19, en la presentación de los estados financieros de las empresas de vigilancia privada del Perú: Caso CORPORACION TANK'S S.R.L.* Chimbote, Perú.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1135/ESTADOS_FINANCIERO_PLASENCIA_ALBITRES_LUIS_CARLOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Pulido, M. (2015). Ceremonial y Protocolo: Técnicas y métodos de Investigación científica. *Serbiluz*, 31(Especial 1), 1037-1156. [doi:https://hdl.handle.net/11441/96370](https://hdl.handle.net/11441/96370)
- Raffino, M. E. (31 de Diciembre de 2018). *Norma*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2019, de [Norma:https://concepto.de/que-es-norma/](https://concepto.de/que-es-norma/)
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33410/1/TESIS%20FINAL%203-%20fe2.pdf>
- Rivera, E. (2018). *Efectos de la NIC 19 en los Estados Financieros de FUIROIANI S.A.* Guayaquil, Ecuador.
- Rodriguez, D., & Cendales, L. (2016). Legislación Laboral y Nuevas Formas de Trabajo. *Revista Principia Luris*, 13(26), 11-34. Obtenido de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/1134/1099>
- Salgado, A. (2007). *INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: DISEÑOS, EVALUACIÓN DEL RIGOR METODOLÓGICO Y RETOS* (Vol. 13). Lima, Perú: Liberabit. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>
- Sanchez, B. (2014). Las Mypes en Perú. Su Importancia y Propuesta Tributaria. *QUIPUKAMAYOC*, 13(25), 127-131. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5433/4665>
- Sistema Normativo de Información Laboral. (2012). *Ley N° 29981 Ley que crea la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), modifica la ley 28806, ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley orgánica de Gobiernos Regionales*. Lima, Peru: Dirección de Capacitación y Difusión Laboral.
- Sunder, S. (2005). *Teoría de la contabilidad y el control*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=r-v304U6B9cC&oi=fnd&pg=PA21&dq=CONTROL+DE+BENEFICIOS+LABORA>

[LES&ots=fRziiufEBP&sig=RfvUrp2HCMAhq2UwbwzKxja_bp4#v=onepage&q=
CONTROL%20DE%20BENEFICIOS%20LABORALES&f=false](#)

Tokman, V., & Martínez, D. (1999). *Inseguridad Laboral y Competitividad: modalidades de contratación*. Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.researchgate.net/profile/Juan_Chacaltana/publication/331569928_LOS_COSTOS_LABORALES_EN_PERU/links/5c813185299bf1268d414879/LOS-COSTOS-LABORALES-EN-PERU.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General	General				
¿Cómo se aplicó la NIC 19: Beneficios a los empleados en la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019?	Determinar cómo se aplicó la NIC 19: Beneficios a los empleados en la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019.	La NIC 19: Beneficios a los empleados.	Beneficios a Corto Plazo	Sueldo. Permisos por enfermedad. Horas Extras. Beneficios no monetarios. Aportes y Contribuciones Boletas de Pago. Provisión de CTS. Provisión de Gratificación. Provisión de Vacaciones.	<p>Tipo de investigación: Cualitativa Descriptiva.</p> <p>Población: Todos los trabajadores de la empresa.</p> <p>Muestra: 6 trabajadores.</p> <p>Técnicas: Observación y Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario, Entrevista Y Revisión Documentaria.</p>
Específico	Específico				
¿Cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios a corto plazo que brindó la empresa TCPI S.A.C en el año 2019?	Determinar cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios a corto plazo que brindó la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019.		Beneficios por Terminación	Vacaciones Truncas. CTS Truncas. Gratificaciones Truncas. Cumplimiento.	
¿Cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios de terminación que otorgó la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019?	Determinar cómo se aplicó la NIC 19 respecto a los beneficios de terminación que otorgó la empresa TCPI S.A.C. en el año 2019.				

Lima, 11 de junio del 2021

Señor:

Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre

Docente de la Facultad de Contabilidad - UPN

Asunto: Validación de Instrumento a través de Juicio de Expertos

De mi mayor consideración.

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que siendo Bachiller de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Negocios de UPN, me encuentro desarrollando la tesis “La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados en la empresa TCPI S.A.C., en el año 2019”; por lo cual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar por el título profesional de Contador(a) Público(a).

Por tal razón, el expediente de validación que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Matriz de Consistencia.
- Matriz de Operacionalización de Variables.
- Instrumentos de Investigación
- Ficha de Validación de Instrumentos.

Por lo antes expuesto, mucho agradeceré se sirva validar los instrumentos “CUESTIONARIO” que adjuntamos, correspondiente a la investigación que vengo desarrollando.

Seguro de contar con su colaboración y valioso aporte académico que enriquecerá la investigación, le expreso mi agradecimiento y sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Vélez Baldeón Moises Eliseo
Bach. Contabilidad y Finanzas
DNI. 70437056

Lima, 15 de junio del 2021

Señor:

Julio Feliciano Tarqui del Castillo

Docente de la Facultad de Contabilidad - UPN

Asunto: Validación de Instrumento a través de Juicio de Expertos

De mi mayor consideración.

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que siendo Bachiller de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Negocios de UPN, me encuentro desarrollando la tesis “La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados en la empresa TCPI S.A.C., en el año 2019”; por lo cual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar por el título profesional de Contador(a) Público(a).

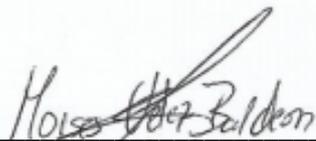
Por tal razón, el expediente de validación que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Matriz de Consistencia.
- Matriz de Operacionalización de Variables.
- Instrumentos de Investigación
- Ficha de Validación de Instrumentos.

Por lo antes expuesto, mucho agradeceré se sirva validar los instrumentos “CUESTIONARIO” que adjuntamos, correspondiente a la investigación que vengo desarrollando.

Seguro de contar con su colaboración y valioso aporte académico que enriquecerá la investigación, le expreso mi agradecimiento y sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Vélez Baldeón Moises Eliseo
Bach. Contabilidad y Finanzas
DNI. 70437056

Lima, 16 de junio del 2021

Señor:

Juan Antonio León Muñoz

Docente de la Facultad de Contabilidad - UPN

Asunto: Validación de Instrumento a través de Juicio de Expertos

De mi mayor consideración.

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que siendo Bachiller de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Negocios de UPN, me encuentro desarrollando la tesis “La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados en la empresa TCPI S.A.C., en el año 2019”; por lo cual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar por el título profesional de Contador(a) Público(a).

Por tal razón, el expediente de validación que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Matriz de Consistencia.
- Matriz de Operacionalización de Variables.
- Instrumentos de Investigación
- Ficha de Validación de Instrumentos.

Por lo antes expuesto, mucho agradeceré se sirva validar los instrumentos “CUESTIONARIO” que adjuntamos, correspondiente a la investigación que vengo desarrollando.

Seguro de contar con su colaboración y valioso aporte académico que enriquecerá la investigación, le expreso mi agradecimiento y sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Vélez Baldeón Moisés Eliseo
Bach. Contabilidad y Finanzas
DNI. 70437056

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO - ENCUESTA

Este cuestionario permite obtener información acerca de la aplicación de la NIC 19 en su empresa en el año 2019, con fines académicos. Es una información de carácter confidencial; por lo que, mucho agradecemos que responda con la mayor sinceridad posible el siguiente cuestionario señalando (marcando) una de las siguientes alternativas de respuesta:

1. Nunca
2. Casi nunca.
3. A veces.
4. Casi Siempre.
5. Siempre

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta y marque una (X) sólo una de las alternativas que usted considere la más apropiada.

Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1. La empresa registra y paga los sueldos acorde a lo pactado con sus colaboradores.					
2. La empresa reconoce el pago de los permisos por enfermedad.					
3. La empresa reconoce el pago de horas extras					
4. La empresa ha reconocido beneficios no monetarios como atenciones médicas y /o alojamiento.					
5. La empresa entrega boletas por el pago de beneficios					
6. La provisión de CTS se registra mensualmente.					
7. La provisión de Gratificación se registra mensualmente.					
8. La provisión de Vacaciones se registra mensualmente.					
9. La empresa reconoce las vacaciones Truncas en la liquidación de beneficios sociales.					
10. La empresa reconoce la CTS Truncas en la liquidación de beneficios sociales.					
11. La empresa reconoce las Gratificaciones Truncas en la liquidación de beneficios sociales.					
12. El pago de la liquidaciones se realiza dentro de los plazos establecidos y recalculando el descuento por impuesto a la renta.					

Muchas gracias por su participación.

ANEXO 2: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Negocios - UPN
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: CUESTIONARIO -ENCUESTA
- 1.4 Investigador: Moises Eliseo Vélez Baldeón

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado a la especialidad.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología contable.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema y desarrollo de la contabilidad.				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la línea de investigación contable.				80	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.				80	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable a la investigación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82 %

Lima, 11 de junio del 2021.



Mg. Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre
DNI N° 07023616

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Julio Feliciano Tarqui del Castillo.
1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Negocios - UPN
1.3 Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: CUESTIONARIO -ENCUESTA
1.4 Investigador: Moises Eliseo Vélez Baldeón

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado a la especialidad.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología contable.			50%		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema y desarrollo de la contabilidad.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la línea de investigación contable.					100%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.					100%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considerar sobre la información que se presenta al trabajador en cuanto al cálculo de los beneficios sociales en las liquidaciones de trabajo.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94.44%

Lima, 15 de junio del 2021.



Mg. Julio Feliciano Tarqui del Castillo

DNI N° 10333303

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Juan Antonio León Muñoz
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Negocios - UPN
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: CUESTIONARIO -ENCUESTA
 1.4 Investigador: Moises Eliseo Vélez Baldeón

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado a la especialidad.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología contable.					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema y desarrollo de la contabilidad.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la línea de investigación contable.				80%	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.					100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88.89%

Lima, 16 de junio del 2021.



Mg. Juan Antonio León Muñoz
DNI N° 17882987

ANEXO3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO - ENTREVISTA

Este cuestionario permite obtener información complementaria acerca de la aplicación de la NIC 19 en su empresa, con fines académicos. Es una información de carácter confidencial; por lo que, mucho agradecemos que responda con la mayor sinceridad posible el siguiente cuestionario.

CUESTIONARIO ENTREVISTA – JEFE DE RRHH

Preguntas
19. ¿Cuál es el régimen laboral en el que se encuentra la empresa para el pago de beneficios?
20. El personal que ingresa firma contrata y es ingresado al sistema de planillas.
21. ¿Cómo controlan que los conceptos remunerativos correspondan con la posición de cada trabajador?
22. ¿Cuál es el procedimiento para validar y quien aprueba las planillas?
23. La empresa brinda SCTR y Seguro Vida Ley a los colaboradores.
24. ¿Cómo se calculó la CTS de los colaboradores?
25. ¿Cómo se calculó la Gratificación de los colaboradores?
26. ¿Cómo se calculó las vacaciones de los colaboradores?
27. ¿Cómo se determinan las liquidaciones de beneficios sociales?

CUESTIONARIO ENTREVISTA – CONTADOR

Preguntas
28. Desde cuándo se aplica la NIC 19 en la empresa?
29. ¿se capacita al personal de RRHH y Contabilidad sobre Los beneficios a Corto Plazo y por Terminación?
30. ¿Cómo verifican que todos los conceptos remunerativos de la planilla se registren contablemente?
31. ¿Cómo se registran el aporte a ESSALUD, SCTR y Vida Ley?
32. ¿Cómo calculan y registran las provisiones de CTS, Gratificación y Vacaciones.
33. ¿Cuál es el procedimiento para el registro contable de las liquidaciones de beneficios sociales?
34. La información del PDT PLAME concuerda con el registro contable de la planilla.
35. El reconocimiento de beneficios por terminación se aplica en base al principio de devengado.
36. ¿Cómo se reflejan los beneficios a corto plazo y por terminación en los EE.FF del 2019?

Muchas gracias por su participación.

ANEXO3: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Negocios - UPN
 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4 Investigador: Moises Eliseo Vélez Baldeón

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado a la especialidad.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología contable.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema y desarrollo de la contabilidad.				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la línea de investigación contable.				80	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.				80	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable a la investigación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80 %

Lima, 11 de junio del 2021.



Mg. Máximo Moises Villavicencio Eyzaguirre
DNI N° 07023616

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Julio Feliciano Tarqui del Castillo.
1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Negocios - UPN
1.3 Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: ENTREVISTA
1.4 Investigador: Moises Eliseo Vélez Baldeón

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado a la especialidad.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología contable.			50%		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad.					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema y desarrollo de la contabilidad.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la línea de investigación contable.					100%
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.					100%

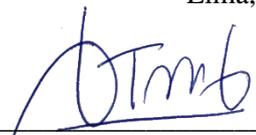
II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Control de los cálculos que realiza el sistema.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94.44%

Lima, 15 de junio del 2021.



Mg. Julio Feliciano Tarqui del Castillo
DNI N° 10333303

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Juan Antonio León Muñoz
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Facultad de Negocios - UPN
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de evaluación: ENTREVISTA
- 1.4 Investigador: Moises Eliseo Vélez Baldeón

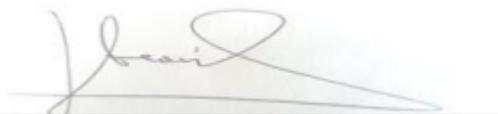
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado a la especialidad.					100%
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia y tecnología contable.					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y claridad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema y desarrollo de la contabilidad.					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la línea de investigación contable.				80%	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.					100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
APLICABLE

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93.33%

Lima, 16 de junio del 2021.



Mg. Juan Antonio León Muñoz
DNI N° 17882987

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo **HUAMAN FERNANDEZ, DANNY OMAR**
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
 identificado con DNI 40692904, en mi calidad de ... **GERENTE GENERAL**
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
 del área de **GERENCIA**
(Nombre del área de la empresa)
 de la empresa/institución **TECNOLOGIA EN CONTROL DE**
(Nombre de la empresa)
PROCESOS E INSTRUMENTACION SAC
 con R.U.C N° ... 20538828115 ubicada en la ciudad de **LIMA**

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **VELEZ BALDEON MOISES ELISEO**
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)
 identificado con DNI N° ... 70437056, egresado de la () Carrera profesional o () Programa de
 Postgrado de **CONTABILIDAD Y FINANZAS** para
(Nombre de la carrera o programa)

que utilice la siguiente información de la empresa:
ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA, NOMINAS MENSUALES DEL 2019, CONSTANCIAS Y BOLETAS DE ABONO MENSUAL: CALCULO Y CONSTANCIA DE CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES Y LIQUIDACIONES, CONSTANCIA DE SEGUROS DEL PERSONAL (SCTR SALUD Y PENSION)
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o () Título Profesional.

- Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:
- Vigencia de Poder. (para el caso de empresas privadas).
 - ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. (para el caso de empresas públicas)
 - Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
 () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 () Mencionar el nombre de la empresa.

TCPI S.A.C.

DANNY OMAR HUAMAN FERNANDEZ
Gerente General
Firma y sello del Representante Legal o Representante del área
DNI: 40692904

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Egresado
DNI: 70437056

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

FICHA RUC : 20538828115
TECNOLOGÍA EN CONTROL DE PROCESOS E INSTRUMENTACIÓN S.A.C

Número de Transacción : 456126419

CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : TECNOLOGÍA EN CONTROL DE PROCESOS E INSTRUMENTACIÓN S.A.C
 Tipo de Contribuyente : 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
 Fecha de Inscripción : 14/01/2011
 Fecha de Inicio de Actividades : 18/01/2011
 Estado del Contribuyente : ACTIVO
 Dependencia SUNAT : 0023 - INTENDENCIA LIMA
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO
 Emisor electrónico desde : 01/03/2019
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 01/03/2019)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : TCPI S.A.C.
 Tipo de Representación : -
 Actividad Económica Principal : 7120 - ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS
 Actividad Económica Secundaria 1 : 6202 - CONSULTORÍA DE INFORMÁTICA Y GESTIÓN DE INSTALACIONES
 Actividad Económica Secundaria 2 : INFORMÁTICAS
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : -
 Sistema de Contabilidad : MANUAL/COMPUTARIZADO
 Código de Profesión / Oficio : -
 Actividad de Comercio Exterior : SIN ACTIVIDAD
 Número Fax : -
 Teléfono Fijo 1 : 1 - 4313468
 Teléfono Fijo 2 : -
 Teléfono Móvil 1 : 1 - 964617692
 Teléfono Móvil 2 : 1 - 940911281
 Correo Electrónico 1 : informes@tcpi.pe
 Correo Electrónico 2 : brabanal@tcpi.pe

Domicilio Fiscal

Actividad Economica : 7120 - ENSAYOS Y ANÁLISIS TÉCNICOS
 Departamento : LIMA
 Provincia : LIMA
 Distrito : JESUS MARIA
 Tipo y Nombre Zona : -
 Tipo y Nombre Vía : AV. HORACIO URTEAGA 2DO PISO
 Nro : 948
 Km : -
 Mz : -
 Lote : -
 Dpto : -
 Interior : -
 Otras Referencias : CAMPO DE MARTE
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : ALQUILADO

Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP : 13/01/2011
 Número de Partida Registral : 12604741
 Tomo/Ficha : -
 Folio : -
 Asiento : -
 Origen del Capital : NACIONAL
 País de Origen del Capital : -

Registro de Tributos Afectos

4/6/2021

Datos de Ficha RUC- CIR(Constancia de Información Registrada)

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración	
			Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	18/01/2011	-	-	-
IMP.TEMPORAL A LOS ACTIV.NETOS	01/03/2017	-	-	-
RENTA 4TA. CATEG. RETENCIONES	01/02/2013	-	-	-
RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	02/01/2012	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	02/01/2012	-	-	-
SNP - LEY 19990	06/02/2012	-	-	-

Representantes Legales					
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -40692904	HUAMAN FERNANDEZ DANNY OMAR	GERENTE GENERAL	25/10/1979	13/01/2011	-
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo	
		---	---	-	

Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -40692904	HUAMAN FERNANDEZ DANNY OMAR	SOCIO	25/10/1979	13/01/2011	-	50.000000000
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		---	---	-		
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -40205336	RABANAL BALDEON BRAYAN	SOCIO	23/06/1979	13/01/2011	-	50.000000000
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		---	---	-		

Importante
La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.
Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

DEPENDENCIA SUNAT
Fecha:04/06/2021
Hora: 10:48



Código de Verificación:
22866541
Solicitud N° 2021 - 700755
12/02/2021 11:01:09

DE FONDOS, SOLICITAR SOBREGIROS, AVANCES Y, EN GENERAL, REALIZAR TODA CLASE DE CONTRATOS DE CRÉDITO, DIRECTOS O INDIRECTOS, CON GARANTÍA ESPECÍFICA O SIN ELLA, LEASING Y EN GENERAL, REALIZAR TODA OPERACIÓN BANCARIA O FINANCIERA PERMITIDA POR LA LEY
H) GIRAR, COBRAR, ENDOSAR, DESCONTAR, ACEPTAR, RENOVAR, AVALAR LETRAS DE CAMBIO, PAGARÉS, CHEQUES, WARRANTS, CERTIFICADOS DE DEPÓSITOS Y EN GENERAL, TODA CLASE DE VALORES, TÍTULOS VALORES, DOCUMENTOS DE CRÉDITOS O DOCUMENTOS REPRESENTATIVOS DE BIENES O DERECHOS.
I) LAS DEMÁS QUE SEÑALE LA JUNTA GENERAL.

DOCUMENTO QUE DIO MÉRITO A LA INSCRIPCIÓN:

ACTA DE JUNTA UNIVERSAL DE ACCIONISTAS DE FECHA 26/01/2021

II. ANOTACIONES EN EL REGISTRO PERSONAL O EN EL RUBRO OTROS:

NINGUNO.

III. TÍTULOS PENDIENTES:

NINGUNO.

IV. DATOS ADICIONALES DE RELEVANCIA PARA CONOCIMIENTO DE TERCEROS:

NINGUNO.

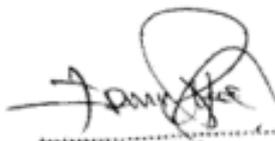
V. PÁGINAS QUE ACOMPAÑAN AL CERTIFICADO:

NINGUNO.

N° de Fojas del Certificado: 2

Derechos Pagados: 2021-99999-290916 S/ 26.00
Tasa Registral del Servicio S/ 26.00

Verificado y expedido por PEREZ JORDAN, IRMA, Abogado Certificador de la Oficina Registral de Lima, a las 17:45:25 horas del 12 de Febrero del 2021.


IRMA LEONILDA PEREZ JORDAN
Abogado - Certificador
Zona Registral N° IX - Sede Lima

LOS CERTIFICADOS QUE EXISTEN EN LAS OFICINAS REGISTRAL ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EXPEDICION (ART. 140° DEL T.U.O. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS APROBADO POR RESOLUCION N° 136-2012-SUNARP/SN)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://ENLINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEB/PAGES/PUBLICIDADCERTIFICADA/VERIFICARCERTIFICADOUALTERAL.FACES](https://enlinea.sunarp.gob.pe/sunarpweb/pages/publicidadcertificada/verificarcertificadoulteral.faces) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEXACTITUDES DE LOS ASIENTOS REGISTRAL, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.



Código de Verificación:
22866541
Solicitud N° 2021 - 700755
12/02/2021 11:01:09

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS LIBRO DE SOCIEDADES ANONIMAS

CERTIFICADO DE VIGENCIA

El servidor que suscribe, **CERTIFICA:**

Que, en la partida electrónica N° 12604741 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de LIMA, consta registrado y vigente el **poder** a favor de **DANNY OMAR HUAMAN FERNANDEZ**, identificado con DNI. N° 40692904, cuyos datos se precisan a continuación:

DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL: TECNOLOGIA EN CONTROL DE PROCESOS E INSTRUMENTACION S.A.C.

LIBRO: SOCIEDADES ANONIMAS

ASIENTO: C0002

CARGO: GERENTE GENERAL

FACULTADES:

C00002

NOMBRAMIENTO DE GERENTE

POR ACTA DE JUNTA UNIVERSAL DE ACCIONISTAS DE FECHA 26/01/2021 SE ACORDÓ:

NOMBRAR EN EL CARGO DE GERENTE GENERAL A DANNY OMAR HUAMAN FERNANDEZ (DNI N° 40692904), EN EL PERIODO DE 27/01/2021 -27/01/01/2026.

A00001

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO.- EL GERENTE GENERAL ESTÁ FACULTADO PARA LA EJECUCIÓN DE LOS ACTOS Y CONTRATOS ORDINARIOS CORRESPONDIENTES AL OBJETO DE LA SOCIEDAD, SIENDO SUS PRINCIPALES ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES LAS SIGUIENTES:

A) DIRIGIR LAS OPERACIONES COMERCIALES Y ADMINISTRATIVAS.

B) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODA CLASE DE AUTORIDADES, SEAN ESTAS ADMINISTRATIVAS, POLÍTICAS, MUNICIPALES O JUDICIALES, GOZANDO PARA ESTAS ÚLTIMAS DE LAS FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES SEÑALADAS EN LOS ARTÍCULOS 74 Y 75 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL.

C) NOMBRAR AL PERSONAL DE SERVICIO DE LA SOCIEDAD Y REMOVERLOS.

D) SOMETER A LA JUNTA GENERAL EL PRESUPUESTO Y LOS GASTOS GENERALES PARA SU APROBACIÓN.

E) CELEBRAR LOS CONTRATOS (CIVILES, COMERCIALES, BANCARIOS, SOCIETARIOS, LABORALES, ENTRE OTROS) QUE SEAN NECESARIOS PARA EL MEJOR DESARROLLO DEL OBJETO DE LA SOCIEDAD, FIJANDO LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LOS MISMOS.

F) ADQUIRIR, TRANSFERIR, CEDER, PERMUTAR, GRAVAR, HIPOTECAR, DAR EN PRENDA, Y EN GENERAL: DISPONER Y ADMINISTRAR LOS FONDOS Y BIENES MUEBLES E INMUEBLES DE LA SOCIEDAD. ASIMISMO, ARRENDAR Y SUBARRENDAR ACTIVA Y PASIVAMENTE MUEBLES Y/O INMUEBLES, FIJANDO LOS PLAZOS, MONTOS DE LOS ARRIENDOS Y DEMÁS CONDICIONES.

G) ABRIR, OPERAR Y CERRAR CUENTAS CORRIENTES, DE AHORROS Y/O DEPÓSITOS A LA VISTA O A PLAZO EN INSTITUCIONES BANCARIAS Y FINANCIERAS, GIRAR CONTRA ELLAS CON O SIN PROVISIÓN

LOS CERTIFICADOS QUE EXTIENDEN LAS OFICINAS REGISTRALES ACREDITAN LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE INSCRIPCIONES O ANOTACIONES EN EL REGISTRO AL TIEMPO DE SU EMISIÓN (ART. 140° DEL T.U.O. DEL REGLAMENTO GENERAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS APROBADO POR RESOLUCIÓN N° 126-2013-SUNARP/SR)

LA AUTENTICIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO PODRÁ VERIFICARSE EN LA PÁGINA WEB [HTTPS://ENLINEA.SUNARP.GOB.PE/SUNARPWEB/PAGES/PUBLICIDAD/CERTIFICADA/VERIFICAR/CERTIFICADO/UTLATERAL.FACES](https://enlinea.sunarp.gob.pe/sunarpweb/pages/publicidad/certificada/verificar/certificado/utlateral.faces) EN EL PLAZO DE 90 DÍAS CALENDARIO CONTADOS DESDE SU EMISIÓN.

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PUBLICIDAD REGISTRAL - ARTÍCULO 81 - DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD. EL SERVIDOR RESPONSABLE QUE EXPIDE LA PUBLICIDAD FORMAL, NO ASUME RESPONSABILIDAD POR LOS DEFECTOS O LAS INEACTITUDES DE LOS AGENTES REGISTRALES, ÍNDICES AUTOMATIZADOS, Y TÍTULOS PENDIENTES QUE NO CONSTEN EN EL SISTEMA INFORMÁTICO.

Pag. 1 de 2

