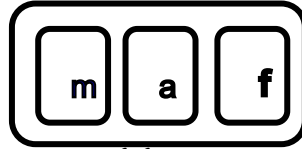


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA



Fundada en 1995



“EL VALOR DEL DINERO EN EL TIEMPO Y EL CALCULO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES POR RETIRO VOLUNTARIO”

TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR:

SERGIO ALDEMARO SAGASTUME BARAHONA

PARA OPTAR AL GRADO DE

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

ABRIL DE 2017

CIUDAD UNIVERSITARIA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



AUTORIDADES UNIVERSTARIAS

RECTOR : MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
SECRETARIO GENERAL : LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

DECANO : LIC. NIXON ROGELIO HERNÁNDEZ VÁSQUEZ
VICEDECANO : MAESTRO MARIO WILFREDO Crespín ELÍAS
SECRETARIA : LICDA. VILMA MARISOL MEJÍA TRUJILLO
ADMINISTRADOR ACADÉMICO : LIC. EDGAR ANTONIO MEDRANO MELENDEZ
TRIBUNAL EXAMINADOR : MAESTRO JUAN VICENTE ALVARADO RODRÍGUEZ
: MAESTRO JUAN FRANCISCO MERCADO CARRILLO
: MAESTRO VICTOR RENE OSORIO AMAYA

ABRIL DE 2017

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El valor del dinero en el tiempo y el cálculo de las obligaciones laborales por retiro voluntario”, aborda una problemática actual que enfrenta la gerencia de las entidades que utilizan la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (en lo sucesivo en este documento se hará referencia a NIIF para las PYMES), como marco de referencia contable para elaborar su data financiera, y que a su vez deben cumplir con las disposiciones laborales derivadas de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, que entró en vigencia en El Salvador a partir del 01 de enero de 2015.

La Ley en mención, establece una fórmula para calcular y reconocer las compensaciones por retiro voluntario a los empleados que se acogen a ella, lo cual no genera mayores inconvenientes operativos; no obstante, al considerar la política contable establecida en la NIIF para las PYMES para reconocer y medir ese tipo de prestaciones, las entidades se enfrentan al inconveniente de no tener claridad ni experiencia en el desarrollo del procedimiento matemático financiero de la Unidad de Crédito Proyectada, establecido por la Sección 28 Beneficios a los Empleados, ya que no se dispone en el medio contable de un modelo práctico y específico para su aplicación, lo cual está afectando en las empresas la oportuna y adecuada administración y toma de decisiones gerencial respecto a la prestación económica referida.

Por medio de este trabajo, se pretende aportar una solución viable y práctica a la problemática.

INDICE

Portadai
Autoridades de la Universidadii
Resumeniii
Índiceiv
Índice de tablasvii
Introducciónviii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA1
1.1 Antecedentes del problema.1
1.2 Definición del problema4
1.3 Pregunta de investigación4
1.4 Objetivos de la investigación4
1.5 Justificación5
1.6 Beneficios esperados.6
1.7 Delimitación y limitaciones de la investigación.6
CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.8
2.1 Ámbito de estudio8
2.2 Marco teórico.8
2.2.1 Normas Internacionales de Información Financiera.8
2.2.2 Método abreviado de la NIIF para las PYMES.13

2.2.3 Valor del dinero en el tiempo.14
2.2.4 Concepto del valor del dinero en el tiempo16
2.2.5 Implicaciones del valor del dinero en el tiempo en la aplicación de la. NIIF para las PYMES19
2.3 Estudios técnicos efectuados sobre beneficios por retiro voluntario.20
2.4 Variables que intervienen en el método de la Unidad de Crédito Proyectada22
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACION.25
3.1 Tipos de Investigación25
3.2 Clasificación de la investigación.25
3.3 Población.26
3.4 Participantes e informantes claves..27
3.5 Instrumento de recolección de datos.27
3.6 Procedimientos de recolección28
3.7 Estrategia de análisis e interpretación de datos.29
CAPÍTULO IV. PRESENTACION DE RESULTADOS32
4.1 Esquema de presentación de la información obtenida32
4.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados.32
4.3 Respuesta a la pregunta de investigación49
4.4 Principales hallazgos.50
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.51

5.1 Conclusiones.	.51
5.2 Recomendaciones.	.53
5.3 Futuras investigaciones.	.54
Referencias	.55
Apéndice A. Guía de entrevista	.57
Apéndice B. Modelo matemático financiero propuesto para desarrollar la Unidad de Crédito Proyectada.	.64
Apéndice C. Ejemplo Método Sumas de Años Dígitos.	.81
Apéndice D. Resolución 5/2016 del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría.	.84

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Enfoques Internacionales para tratamiento de los planes de beneficios Definidos.	.11
Tabla 2. Número de empleados contratados por empresa.	.33
Tabla 3. Proceso para el cálculo y registro de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario.	.34
Tabla 4. Procedimiento para medir la rotación del personal	.35
Tabla 5. Política de incremento salarial actual.	.37
Tabla 6. Fuente de información mortalidad en El Salvador.	.38
Tabla 7. Procedimiento para determinar antigüedad laboral del personal	.40
Tabla 8. Utilización del valor del dinero en el tiempo para toma de decisiones proyección beneficios por retiro de empleados.	.41
Tabla 9. Dificultades en el aplicación del valor del dinero en el tiempo	.42
Tabla 10. Procedimiento para determinar la tasa de descuento.	.43
Tabla 11. Dificultades al integrar información de suposiciones actuariales	.43
Tabla 12. Dificultades en la toma de decisiones relacionadas con operatividad de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.	.44
Tabla 13. Consideración de suficiencia en la explicación del procedimiento de la Unidad de Crédito Proyectada en Sección 28 Beneficios a los empleados.	.46
Tabla 14. Beneficios de disponer de un esquema financiero integral basado en el enfoque del valor del dinero en el tiempo.	.48
Figura 1. Cronograma de procesos metodología de investigación.	.31

INTRODUCCION

Considerando la reciente entrada en vigencia formal en El Salvador de las Normas Internacionales de Información Financiera (año 2011) y de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (en lo sucesivo en este documento se hará referencia a Ley Reguladora), en vigencia desde el 01 de enero de 2015, está presente en la gestión financiera de las entidades la necesidad de aplicar el procedimiento financiero de la Unidad de Crédito Proyectada establecido en la Sección 28 Beneficios a los Empleados, para reconocer y medir los costos para la entidad y los beneficios a favor del personal y tomar las oportunas decisiones.

Según Resolución 5/2016 de fecha 01 de abril de 2016, el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría de El Salvador, resolvió que los beneficios a los empleados derivados de la Ley Reguladora, deben reconocerse como una obligación medida como un beneficio post-empleo y que debe determinarse utilizando el método de “Unidad de Crédito Proyectada”, conforme a Sección 28 Beneficios a los empleados de la NIIF para las PYMES (Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, 2016).

No obstante, actualmente no está disponible en el ámbito financiero contable empresarial, un modelo matemático financiero para operativizar el método referido, por lo que las entidades enfrentan dificultades al medir el monto económico de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, afectando la toma de decisiones respecto a los efectos en las utilidades de la empresa y la previsión de los activos necesarios para hacerle frente a dichas obligaciones.

Este trabajo de investigación académica consta de cinco capítulos, un apartado de referencias y un apéndice.

En el primer capítulo, titulado Planteamiento del Problema, se presenta el origen de la problemática que se aborda y los principales argumentos que justifican la investigación, se enuncia el problema por medio de una pregunta de investigación, en la que se establece una relación entre variables y se pretende que ésta se responda a través de la recopilación de información; también se describen los objetivos de la investigación, los que se establecieron tomando en cuenta el alcance y expresando lo que se pretendía estudiar, recopilar y aportar a la comunidad empresarial; respondiendo a las preguntas ¿por qué es importante investigar el tema propuesto? y ¿a quién le servirán sus resultados?

Al resultar imposible indagar a profundidad en un solo estudio las posibilidades del tema, se expone el alcance de la investigación, sus delimitaciones y la limitación en términos del tiempo disponible para realizarla.

En el segundo capítulo, denominado Marco Teórico, se presentan los hallazgos más importantes que se disponen sobre el tema relacionado al caso de investigación; mismos que se reportan en la literatura relevante del área de las finanzas, la parte financiera y la normativa contable, la cual está reflejada en los artículos de publicaciones internacionales profesionales y libros especializados, considerados como fuentes de alto valor académico. Esa base teórica incluye los conceptos relacionados con las principales variables e indicadores del estudio realizado, presentándose también las teorías recientes sobre el tema e incorporando resultados de estudios actuales realizados. Se incluye además, una integración de las principales ideas que justifican la pregunta de investigación.

En el tercer capítulo, Metodología de Investigación, se define que el método aplicado para el desarrollo de la investigación es el cualitativo, se exponen los pasos

desarrollados para reunir los datos requeridos, los instrumentos utilizados para obtenerlos y la manera de analizarlos e interpretarlos y dar respuesta a la pregunta de investigación. Se sintetizan los criterios para clasificar una investigación conforme a la literatura relativa, realizando un análisis del tipo y alcance de la investigación para luego clasificarla. Se describe el perfil de los informantes clave, la población objeto de estudio y el criterio técnico para su selección; se explica el instrumento utilizado para la obtención de datos y su justificación. Se exponen brevemente los procedimientos utilizados para recolectar los datos y la forma en que éstos fueron analizados e interpretados.

En el cuarto capítulo, Presentación de Resultados, se muestran los desenlaces del proceso de investigación académica, presentando en forma ordenada (por medio de tablas) los datos más importantes en la investigación, en función del problema planteado y de los objetivos que se perseguían, realizándose el esfuerzo analítico para hallarle sentido a los resultados y aplicándole la argumentación necesaria para trasladarle un sentido lógico a la respuesta de la pregunta de investigación.

En el capítulo cinco, Conclusiones y Recomendaciones, se resumen los hallazgos principales de la investigación, así como las recomendaciones del caso.

El trabajo comprende además, una sección de Referencias y un apartado de Apéndices; en el primero se listan las fuentes de información utilizadas para respaldar el estudio realizado y su contenido escrito; el segundo muestra el contenido de la guía de entrevista utilizada y el esquema matemático financiero propuesto para resolver la problemática analizada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este capítulo se inicia con una reflexión que orienta la estructuración de este apartado, la cual es la siguiente: “Plantear el problema es afinar, precisar y estructurar formalmente la idea de investigación” (Gómez, 2006, p.41).

1.1 Antecedentes del problema.

En El Salvador, a partir del 01 de enero de 2011 es de obligatorio cumplimiento para los comerciantes sociales (empresas) o individuales que tienen matrícula de comerciante, la utilización de las Normas Internacionales de Información Financiera Completas o la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (en lo sucesivo se llamará NIIF para las PYMES), en la elaboración de estados financieros con propósitos de información general, conforme a las resoluciones del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría tomados en sesiones de fechas 20 de agosto y 07 de octubre de 2009 y lo establecido en los artículos Nos. 443 y 444 del Código de Comercio (Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, 2009).

De igual manera, en fecha 18 de diciembre de 2013 fue aprobado el Decreto Legislativo No. 592 que contiene la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, la cual es aplicable al sector privado y a las instituciones autónomas que generen recursos propios y cuyas relaciones laborales se rijan por el Código de Trabajo. La Ley, entró en vigencia en el país el 01 de enero de 2015 tras

su publicación en el Diario Oficial No. 12 tomo 402 del 21 de enero de 2014 (Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, 2014).

Los beneficios que esta ley proporciona a los empleados que se acojan a ella, consisten según el artículo No. 8, en el pago de una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio, para aquellos trabajadores permanentes que renuncien a su empleo a partir de los dos años de servicio.

Para calcular la compensación, una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación y el gasto relacionado, si tiene posibilidad de hacerlo sin un costo o esfuerzo desproporcionado, conforme a la Sección 28 Beneficios a los empleados, de la NIIF para las PYMES.

De acuerdo a la sección 28 referida en el párrafo previo, la entidad para la medición de las obligaciones por beneficios definidos, lo realizará por el total neto de los siguientes importes:

- El valor presente de sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos (sus obligaciones por beneficios definidos) en la fecha sobre la que se informa, menos el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) con los que las obligaciones van a ser liquidadas directamente, de acuerdo con el párrafo 28.15 de la Sección 28 Beneficios a los Empleados (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad IASB, 2009).

En este cálculo financiero, es que la aplicación del valor del dinero en el tiempo adquiere relevancia en la medición de estos costos de beneficios a los empleados y las obligaciones respectivas, lo que genera oportunidad de apoyo gerencial a las unidades financieras y contables sobre la operatividad del cálculo.

El valor razonable es el importe que, a la fecha de valuación, se recibiría por vender un activo o se pagaría por transferir o liquidar un pasivo en una transacción ordenada entre partes independientes, interesadas, dispuestas e informadas en una transacción de libre competencia. (CINIF, 2013, p. 23)

Otro antecedente relevante, es que según Resolución 5/2016 de fecha 01 de abril de 2016, el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría de El Salvador, ante la entrada en vigencia del Decreto No. 592 del dieciocho de diciembre de dos mil trece, publicado en el Diario Oficial No. 12, Tomo 402, del veintiuno de noviembre de dos mil catorce, por medio de lo cual se emitió la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, el Consejo analizó el contenido de la Ley y lo pertinente a la aplicación de los requisitos financiero contables de la misma y las bases contables legalmente adoptadas en El Salvador, ante lo cual resolvió que: “los beneficios a los empleados derivados de la Ley, deben reconocerse como una obligación medida como un beneficio post-empleo”; además, que la provisión o pasivo, debe determinarse utilizando el método de “unidad de crédito proyectada” y en el caso de la aplicación de la NIIF para las PYMES, alternativamente, simplificándolo tal y como lo indica la Sección 28 Beneficios a los empleados.

No obstante la resolución técnica anterior, para facilitar la toma de decisiones gerencial respecto a los beneficios a favor de los empleados derivados de su renuncia voluntaria, no está disponible dentro de la actividad financiera contable empresarial, un esquema matemático financiero práctico de aceptación generalizada, que combine los requisitos de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y de la NIIF para las PYMES, que contribuya al cálculo de los beneficios

utilizando el enfoque financiero del valor del dinero en el tiempo, y facilite las decisiones gerenciales para efectos de beneficios al personal.

1.2 Definición del problema.

En el ámbito empresarial actual de El Salvador, ante los requerimientos financiero-contables relacionados de las Normas Internacionales de Información Financiera y laborales de la Ley Reguladora, no están disponibles desde la perspectiva financiera contable y bajo el enfoque del valor del dinero en el tiempo, procedimientos y prácticas que sean de aceptación y conocimiento generalizado, que contribuyan a la gerencia a tomar decisiones con respecto a los beneficios a favor de los empleados y las obligaciones laborales por retiro voluntario.

1.3 Pregunta de investigación.

¿La falta de aplicación del enfoque del valor del dinero en el tiempo, dificulta la toma de decisiones gerencial para el cómputo financiero de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario?

1.4 Objetivos de la investigación.

1.4.1 Objetivo general.

-Realizar una investigación de campo sobre la aplicación del valor del dinero en el tiempo en la toma de decisiones gerenciales, respecto a la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

1.4.2 Objetivos específicos

-Demostrar que el enfoque del valor del dinero en el tiempo es imprescindible para la gerencia de una entidad, en la determinación del costo pasado y presente de las obligaciones por beneficios a los empleados derivados de su retiro voluntario.

-Proponer un modelo matemático financiero basado en el enfoque del valor del dinero en el tiempo para el cálculo de las obligaciones referidas, que permita aplicar el procedimiento de la unidad de crédito proyectada.

-Presentar un caso práctico de aplicación del valor del dinero en el tiempo, en el cálculo de los compromisos laborales por renuncia voluntaria a favor del personal.

1.5 Justificación.

Considerando la entrada en vigencia en El Salvador de las Normas Internacionales de Información Financiera (año 2011) y de los efectos laborales derivados de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (vigencia desde el 01 de enero de 2015), se justifica lo siguiente:

-Realizar una investigación de campo con el propósito de estudiar lo relativo a la temática en la que está inmerso el problema y con los resultados obtenidos, aportar una herramienta matemática financiera que oriente y facilite medir de una manera práctica, los efectos de las obligaciones que se derivan del cumplimiento de la ley, y que tal condición contribuya a la oportuna toma de decisiones gerencial.

-No obstante la resolución 5/2016 de fecha 01 de abril de 2016, emitida por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría de El Salvador, no está disponible en el ámbito financiero-contable de las entidades, un

modelo matemático financiero que permita operativizar el procedimiento de la unidad de crédito proyectada.

Lo anterior viene a confirmar la necesidad de contar con un modelo como el referido en el párrafo previo, que permita a las empresas tener capacidad para desarrollar el procedimiento acotado.

1.6 Beneficios Esperados.

Contribuir a la toma de decisiones gerenciales, por medio de una propuesta de un modelo matemático financiero que facilite el cómputo de las obligaciones mencionadas y la toma de decisiones gerenciales, respecto a la administración de estos compromisos laborales y la previsión de su impacto en las utilidades de los negocios y en su flujo de efectivo.

1.7 Delimitación y Limitaciones de la investigación.

1.7.1 Alcance de la investigación.

Estudio e investigación del entorno en el que estaba inmerso el problema y análisis de incidencias y propuesta de solución al mismo.

1.7.2 Delimitaciones de la investigación.

1.7.2.1 Delimitación Geográfica.

La investigación se realizó en empresas del área urbana de San Salvador.

1.7.2.2 Delimitación Temporal.

El proceso de investigación tendría una duración aproximada de seis meses, comprendidos en el período del 8 de febrero al 31 de julio del 2016

1.7.3 Limitaciones de la investigación

Al llevar a cabo la investigación, se presentaron las siguientes condiciones que atrasaron su desarrollo normal en términos del tiempo previsto para su ejecución:

- Atraso en la realización del primer contacto con los ejecutivos de las entidades potenciales a ser entrevistados. En este aspecto se necesitó realizar más de una llamada telefónica y varias visitas previas a las personas que serían entrevistadas, para lograr conversar y generar una coordinación conveniente.

- Demora en la aceptación de las fechas para la realización de la entrevista por parte de los ejecutivos de las entidades y reprogramaciones en algunos casos de las fechas inicialmente acordadas, por compromisos emergentes fuera de agenda de los entrevistados.

CAPÍTULO II

REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Ámbito de estudio.

Este capítulo tiene por objeto definir el campo de exploración del estudio para evitar dispersiones que comprometan los resultados esperados (López, 2002, p.93).

La investigación aborda la necesidad de aplicar el aspecto del valor del dinero en el tiempo para calcular los beneficios a los empleados que se originan de las obligaciones laborales por retiro voluntario, derivadas del cumplimiento de la Ley Reguladora, vigente en El Salvador a partir del 01 de enero de 2015, lo cual contribuya a la toma de decisiones gerencial.

El título de la investigación es “El valor del dinero en el tiempo y el cálculo de las obligaciones laborales por retiro voluntario”, teniendo como objetivo demostrar que el enfoque del valor del dinero en el tiempo es imprescindible para la gerencia de una entidad, con el propósito de medir financieramente el costo pasado y presente de obligaciones por beneficios a los empleados derivados de su retiro voluntario y tomar las decisiones gerenciales al respecto.

2.2 Marco teórico.

2.2.1 Normas Internacionales de Información Financiera.

Para familiarizarse con el tema, es necesario conocer de qué manera éste se aborda internacionalmente desde la perspectiva de las Normas Internacionales de Información Financiera, promulgadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, IASB.

Las normas internacionales de información financiera, clasifican los beneficios a los empleados en cuatro categorías: beneficios de corto plazo, beneficios de largo plazo, beneficios por terminación y beneficios post-empleo. Cuando tales beneficios son incurridos y no se pagan inmediatamente a los empleados (derivados del contrato laboral suscrito entre las partes), es que se acumulan y son reflejados en los estados financieros como obligaciones por beneficios a empleados pendientes de pago; es así como se construyen los pasivos laborales a favor del personal.

Respecto a los beneficios por terminación, la reflexión de las Normas Internacionales de Información Financiera versión Completa, es que algunos beneficios a los empleados se proporcionan con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la entidad. El pago de estos beneficios es un hecho cierto (sujeto a ciertos requerimientos de consolidación o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto. Aunque estos beneficios sean descritos en algunas jurisdicciones como indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato, son en realidad beneficios post-empleo más que beneficios por terminación, y una entidad los contabilizará como beneficios post-empleo. (NIC 19 Beneficios a los Empleados, párrafo 164, edición 2014).

Según la NIC 19 Beneficios a los Empleados (de la NIIF Completa) y la Sección 28 Beneficios a los Empleados de la NIIF para las PYMES, los planes de beneficios post-empleo son de dos tipos:

-Planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

Conforme a la Sección 28 Beneficios a los Empleados, párrafo 28.10 (a) y (b) de la NIIF para las PYMES, los planes detallados se definen de la siguiente manera:

Planes de Aportaciones Definidas

Son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones

Planes de Beneficios Definidos

Son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios post-empleo distintos de los planes de aportaciones definidas. En estos planes, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

Considerando que la Ley Reguladora, no requiere que los patronos hagan aportes a un fondo durante el tiempo de prestación de servicio de un empleado, se concluye que la prestación por renuncia voluntaria debe tratarse como un plan de beneficio definido.

De acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera, el tratamiento de los planes de beneficios definidos es el siguiente:

Tabla 1
Enfoques Internacionales para tratamiento de los planes de beneficios definidos

Consideración	NIIF Completas (IASB)	NIIF para las PYMES (IASB)
Método	Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para determinar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, y el costo del servicio presente relacionado y, en su caso, el costo de servicios pasados (NIC 19 Beneficios a los empleados párrafo 67, edición 2014).	Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación por beneficios definidos y el gasto relacionado si tiene posibilidad de hacerlo sin un costo o esfuerzo desproporcionado (Sección 28 Beneficios a los empleados, párrafo 18, edición 2015).
Supuestos (hipótesis)	Las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones de la entidad sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post-empleo. Las suposiciones actuariales comprenden: suposiciones demográficas (como mortalidad, tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros, proporción de empleados con derechos) y financieras (como la tasa de descuento, salarios futuros, estimación de la fecha de pago) (NIC19 Beneficios a los empleados, párrafo76, edición 2014).	Si los beneficios definidos se basan en salarios futuros, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad mida sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los incrementos de salarios futuros estimados. Además, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad realice varias suposiciones actuariales al medir la obligación por beneficios definidos, incluyendo tasas de descuento, tasas del rendimiento esperado de los activos del plan, tasas de incremento salarial esperado, rotación de empleados y mortalidad (Sección.28 Beneficios a los empleados, párrafo18, edición 2015).
Valoración actuarial	Esta metodología requiere llevar a cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del período sobre el que se informa. No obstante, los resultados de esa valoración se actualizarán para cualesquiera transacciones significativas y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa (NIC 19 Beneficios a los empleados, párrafo 59, edición 2014).	La NIIF para las PYMES no requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral. En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales como número de empleados y niveles salariales (Sección 28 Beneficios a los empleados. párrafo 20, edición 2015).

Valor Presente	El costo de servicios pasados es el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos procedente de una modificación (en este caso el requerimiento nuevo de la ley) o reducción del plan (NIC 19 Beneficios a los empleados, párrafo 102, edición 2014).	Una entidad reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo (Sección 28 Beneficios a los empleados, párrafo 23, edición 2015).
Como un pasivo y un gasto	Una entidad reconocerá el costo de servicios pasados como un gasto en la primera de las siguientes fechas: (a) Cuando tenga lugar la modificación o reducción del plan; y (b) Cuando la entidad reconozca los costos de reestructuración relacionados o los beneficios por terminación (NIC 19 Beneficios a los empleados, párrafo.103, edición 2014).	Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de otro resultado integral, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo (Sección 28 Beneficios a los empleados, párrafo 23, edición 2015).
Modificaciones al plan	Una modificación del plan tiene lugar cuando una entidad introduce, o retira, un plan de beneficios definidos o varía los beneficios por pagar según un plan de beneficios definidos existente. Una reducción tiene lugar cuando una entidad reduce de forma significativa el número de empleados cubiertos por un plan. Una reducción puede surgir de un suceso aislado, tal como el cierre de una planta, discontinuación de una operación o terminación o suspensión de un plan (NIC 19 Beneficios a los empleados, párrafos 104 y 105, edición 2014).	Si se ha introducido o cambiado un plan de beneficios definidos en el periodo corriente, la entidad incrementará o disminuirá su pasivo por beneficios definidos para reflejar el cambio, y reconocerá el incremento (disminución) como un gasto (ingreso) en la medición del resultado del periodo actual. Por el contrario, si se ha reducido un plan (es decir, se reducen los beneficios o el grupo de empleados cubierto) o se liquida (la obligación del empleador se cancela completamente) en el periodo actual, la obligación por beneficios definidos deberá disminuirse o eliminarse, y la entidad reconocerá en los resultados del periodo actual la ganancia o la pérdida resultante (Sección 28 Beneficios a los empleados, párrafo 21, edición 2015).

Fuente: NIIF Completas edición 2014 y NIIF PYMES, edición 2015, Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB)

El Método de la Unidad de Crédito Proyectada,

es un método de valuación actuarial, en el cual se asigna a cada año de servicio

prestado una unidad adicional de derecho a los beneficios y, una vez acumuladas las

unidades por empleado, se valúa la obligación por cada empleado de forma separada asignándole una probabilidad actuarial de que los pagos ocurran, considerando su valor presente; las obligaciones por el total de empleados determinan la obligación devengada para la entidad. (CINIF, 2013, p. 24)

2.2.2 Método abreviado NIIF para las PYMES.

A diferencia de la NIIF Completa que no contempla un método abreviado para medir la obligación y el costo por los planes por beneficios definidos, la Sección 28 Beneficios a los empleados, párrafo 19 de la NIIF para PYMES, edición 2015, establece lo siguiente:

Si una entidad no puede usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir la obligación y el costo por los planes por beneficios definidos, sin incurrir en un costo o esfuerzo desproporcionado, podrá realizar las siguientes simplificaciones para medir la obligación por beneficios con respecto a los empleados actuales:

- a) ignorar los incrementos de los salarios futuros estimados (es decir, suponer que los salarios actuales se mantendrán hasta que se espera que los empleados actuales comiencen a recibir los beneficios post-empleo).
- b) ignorar los servicios futuros de los empleados actuales (es decir, suponer el cierre del plan para los empleados actuales así como para los nuevos).
- c) ignorar la posible mortalidad en servicio de los empleados actuales entre la fecha sobre la que se informa y la fecha en que se espera en que los empleados comiencen a recibir los beneficios post-empleo (es decir, suponer que todos los empleados actuales recibirán los beneficios post-empleo). Sin embargo, aún se necesitará considerar la mortalidad después de la prestación del servicio (es decir, la esperanza de vida).

Una entidad que aproveche las simplificaciones de medición anteriores debe, no obstante, incluir los beneficios consolidados y no consolidados en la medición de su obligación por beneficios definidos. (IASB, 2015, p.191)

Al usar el método abreviado que permite la NIIF para las PYMES, es necesario considerar todos los derechos que pueden exigirse, tanto los consolidados (por aquellos empleados que ya cumplieron el período mínimo de dos años establecido en la Ley Reguladora, como los no consolidados (por aquellos empleados actuales que aún no cumplen con los dos años).

2.2.3 Valor del dinero en el tiempo.

Con respecto al valor del dinero en el tiempo, el adagio "más vale pájaro en mano que ciento volando" tiene mucho sentido cuando se aplica a las finanzas. En términos monetarios, esto significa que el dinero efectivo hoy día vale más, tiene más poder adquisitivo, que el dinero en el futuro. En otras palabras el valor del dinero cambia con el tiempo.

Según Van Jorne (1996), las causas principales que provocan que el valor del dinero cambie con el tiempo, son las siguientes:

- “La Inflación: incremento generalizado de precios en la economía, provoca que el dinero pierda poder adquisitivo en el tiempo, es decir que se desvalorice.
- El Riesgo: la incertidumbre acerca del futuro, en que se incurre al prestar o al invertir, ya que no tenemos la certeza absoluta de recuperar el dinero prestado o invertido.

- La Devaluación: menor valor de la moneda local con respecto a la moneda de referencia
- La Tasa de Interés: el “precio del dinero”.

Van Jorne (1996), plantea de la siguiente manera, “uno de los principios más importantes de todas las finanzas, la relación entre \$1,0 de hoy y \$1,0 en el futuro. Para la mayoría de personas, \$1,0 en el futuro es menos valioso; más aún, \$1,0 a dos años futuros, vale menos que ese mismo dinero a un año. Se paga más por una inversión que promete rendimientos del 1°. al 5°. año, que lo que se paga por una inversión que promete rendimientos idénticos del 6°. al 10°. año. Esa relación se conoce como Valor del dinero en el tiempo, y permea la mayor parte de cada punto y detalle de las finanzas” (p. 14).

El valor del dinero en el tiempo, debe considerarse por las siguientes razones:

- a) Inflación: el monto recibido no generará el mismo grado de satisfacción que hoy.
- b) Devaluación: menor valor de la moneda local con respecto a la moneda de referencia.
- c) Descapitalización: que el patrimonio de la empresa se reduzca por el efecto de la pérdida de valor del dinero.
- d) Incobrabilidad: riesgo de no recibir el capital en el momento futuro por cualquier “default” del deudor.
- e) Quiebra: reducción del valor real del capital en la medida que el tiempo transcurre y no se capitalizan resultados.

2.2.4 Concepto del valor del dinero en el tiempo.

Hovey (2005), refiere que el valor tiempo del dinero (en inglés, Time Value of Money, abreviado usualmente como TVM) es un concepto basado en la premisa de que un inversionista prefiere recibir un pago de una suma fija de dinero hoy, en lugar de recibir el mismo monto en una fecha futura. En particular, si se recibe hoy una suma de dinero, se puede obtener interés sobre ese dinero. Adicionalmente, debido al efecto de inflación (si esta es positiva), en el transcurso del tiempo (futuro) esa misma suma de dinero perderá poder de compra o poder adquisitivo.

Todas las fórmulas relacionadas con este concepto están basadas en la misma fórmula básica, el valor presente de una suma futura de dinero, descontada al presente. Por ejemplo, una suma FV a ser recibida dentro de un año debe ser descontada (a una tasa apropiada “r”) para obtener el valor presente, PV. Su fórmula es la siguiente:

$$PV = \frac{FV}{(1 + i)^n}$$

El valor presente (PV) tiene cuatro variables:

- PV es el valor en el tiempo=0 (PV=valor presente)
- FV es el valor en el tiempo=n (FV=valor futuro)
- i es la tasa bajo la cual el dinero será aumentado a través del tiempo (interés compuesto).
- n es el número de periodos a calcular.

El valor presente acumulado de flujos de efectivo futuros puede ser calculado sumando las contribuciones de FV_t , el valor del flujo de efectivo en el tiempo=t:

$$PV = \sum_{t=0}^n \frac{FV_t}{(1+i)^t}$$

Algunos de los cálculos comunes basados en el valor tiempo del dinero son:

-Valor presente (PV) de una suma de dinero que será recibida en el futuro. El cual consiste en determinar el valor actual de una cantidad de dinero que recibiremos en el futuro.

El valor presente es la fórmula fundamental del valor tiempo del dinero; todas las demás fórmulas son derivadas de esta.

-Valor presente de una anualidad (PVA) para “n” períodos de pago, es el valor presente de un flujo de pagos futuros iguales, como los pagos que se hacen sobre una hipoteca.

-Valor presente de una perpetuidad, es el valor de un flujo de pagos perpetuos, o que se estima no serán interrumpidos ni modificados nunca.

-Valor futuro (FV) de un monto invertido (por ejemplo, en una cuenta de depósito) a una cierta tasa de interés.

-Valor futuro de una anualidad (FVA), es el valor futuro de un flujo de pagos (anualidades), donde se asume que los pagos se reinvierten a una determinada tasa de interés.

-Tasa interna de rendimiento de una inversión, es la tasa de descuento que iguala el valor presente de los flujos de salida de efectivo que se esperan con el valor presente de los flujos de entrada de efectivo esperados

-Valor actual neto (VAN): es la diferencia entre los flujos de fondos actualizados al tiempo cero y la inversión inicial (que se produce en tiempo cero). El VAN resulta de sumar los flujos netos de efectivo descontados en el presente y de restar la inversión inicial. En forma simple, representa el beneficio actualizado en términos de su valor equivalente en el momento cero. Entonces, para aceptar una inversión los beneficios o ganancias deben ser mayores que cero.

Dos aspectos son fundamentales para entender el valor del dinero en el tiempo según Weston y Copeland (1998), el Valor Futuro y el Valor Presente.

El Valor Futuro no es otra cosa, que el valor que tendrá una inversión en un tiempo posterior (del presente al futuro).

$$V_{Finv} = V_{Pinv} (1+i)^n$$

Donde:

V_{Pinv} : Valor actual de la inversión

n : número de años de la inversión

i : tasa de interés anual expresada en tanto por uno

V_{Finv} : Valor futuro de la inversión

El Valor Fututo aumenta, a medida que aumenta la tasa y el tiempo.

Supóngase una inversión de \$150,000, a 3 años con una tasa del 7.8%:

$$V_{\text{Finv}} = 150,000 (1.078)^3 = \underline{\$187,908.98}$$

Con capitalización mensual su cálculo sería el siguiente:

$$V_{\text{Finv}} = 150,000 (1 + i/12)^n = 150,000(1+0.078/12)^{36}$$

$$V_{\text{Finv}} = 150,000(1.0065)^{36} = 150,000(1.262688) = \underline{\$189,403.20}$$

El Valor Presente es el valor que tendrá una inversión futura en el presente, o sea hoy. (Del futuro al presente).

Misma condición, pero hoy la fórmula es:

$$P_{\text{Inv}} = V_{\text{Finv}} / (1 + i)^n = 187,908.98 / (1.078)^3 = \underline{\$150,000.00}$$

Con capitalización mensual sería:

$$P_{\text{Inv}} = V_{\text{Finv}} / (1 + i/m)^n = 189,403.20 / (1 + 0.078/12)^{36} = \underline{\$150,000.00}$$

El Valor Presente será mayor cuando menor sea i y n

2.2.5 Implicaciones del valor del dinero en el tiempo en la aplicación de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES).

En la aplicación de muchas valuaciones financieras bajo el criterio de reconocimiento y medición de los hechos económicos, está considerado el valor del dinero en el tiempo, convirtiéndose este enfoque en un factor fundamental en el criterio sustancia más que forma de la norma internacional. Los siguientes son algunos ejemplos de aplicación del valor presente:

- a) Valor futuro en los cálculos de un préstamo otorgado y/o recibido, para efectos de su reconocimiento y medición inicial y posterior
- b) Cálculo de operaciones de financiación implícitas
- c) En el cálculo de ventas a plazo
- d) Cálculo del valor en uso de un elemento de propiedad, planta y equipo
- e) Cálculo de los activos y obligaciones adquiridas bajo contratos de arrendamiento financiero
- f) Cálculo de obligaciones futuras cancelables en plazos mayores a un año
- g) Cálculo del componente del pasivo y componente del patrimonio en instrumentos financieros compuestos
- h) Cálculo de costos y obligaciones por beneficios a empleados
- i) Cálculo de flujos de efectivo futuros generados por activos

2.3 Estudios técnicos efectuados sobre beneficios por retiro voluntario.

A nivel de Latinoamérica, México es un país que lleva una considerable ventaja en el estudio, aplicación y desarrollo de normas financieras contables basadas en las Normas Internacionales de Información Financiera auspiciadas por la Fundación IFRS y su Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad IASB. En esa línea, el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF), ha promulgado las Normas de Información Financiera NIF, para que sean de aplicación en la preparación de la información financiera de las empresas mercantiles mexicanas.

Dentro de este marco de referencia, se promulgó la Norma de Información Financiera D-3 Beneficios a los Empleados, la cual tiene como objetivo según su proyecto de auscultación No. 069-13 (agosto de 2013): “establecer las normas de valuación, presentación y revelación para el reconocimiento inicial y posterior en los estados financieros de una entidad de los beneficios que ésta otorga a sus empleados” (CINIF, 2013, p.18).

Asimismo, el alcance establecido en esa normativa comprende lo siguiente:

Esta NIF debe aplicarse por todo tipo de entidades que emitan estados financieros en los términos establecidos por la NIF A3, Necesidades de los usuarios y objetivos de los estados financieros, y que devengan obligaciones en su calidad de patrones por beneficios a los empleados, excepto las relacionadas con las compensaciones basadas en acciones de la misma entidad otorgadas a sus empleados, las cuales son materia de la NIF D-8, Pagos basados en acciones. (CINIF, 2013, p. 18)

El numeral “c” del párrafo 20.3, establece que los beneficios a los empleados a los que aplica esta NIF son aquellos procedentes de prácticas no formalizadas que generan obligaciones asumidas. Estas prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones asumidas, cuando la entidad no tiene alternativa realista diferente que la de afrontar los pagos de los beneficios a los empleados.

Un ejemplo de una obligación asumida es el pago que se les da a los empleados cuando se termina la relación laboral por derecho a algún tipo de beneficio por retiro, jubilación o asimilable, con ciertas condiciones por el que la entidad no está obligada por ley o por contrato. (CINIF, 2013, p.19)

En la norma, los beneficios post-empleo son definidos como remuneraciones acumulativas cuyo derecho se adquiere por el empleado durante su relación laboral y se pagan al empleado y/o beneficiario, al momento de alcanzar la

condición de elegibilidad, la edad de jubilación o retiro, y, en algunos casos con anterioridad a ésta, derivadas de los beneficios futuros que ofrece la entidad a cambio de los servicios actuales del empleado. (CINIF, 2013, p.20)

De acuerdo a los estudios efectuados por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. CINIF), por medio de la Norma de Información Financiera D-3 Beneficios a los Empleados, para hacer una estimación confiable de la obligación por beneficios definidos a cargo de la entidad por el beneficio que los empleados tienen acumulados, a cambio de sus servicios en los períodos actual y anteriores, la entidad debe utilizar técnicas actuariales, a través del método del crédito unitario proyectado (MCUP).

Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al período actual y a los anteriores, y que realice las estimaciones (hipótesis actuariales) respecto a las variables demográficas (rotación de los empleados, mortalidad, etc.) y financieras (incrementos futuros en los salarios, en los costos de asistencia médica, etc.) que influyen en el costo de los beneficios.

2.4 Variables que intervienen en el método de la unidad de crédito proyectada.

Las hipótesis siguientes, se utilizarán para el cálculo de la provisión de los beneficios legales de compensación por retiro voluntario y facilitar la toma de decisiones gerencial respecto a dicho costo y beneficios a favor de los empleados:

-Salario mínimo del sector del trabajador (el vigente a la fecha de cálculo o el que entra en el inicio del año siguiente)

-Máximo pagable, salario básico por el requisito de la Ley Reguladora

-Tasa de incremento salarial esperado, que es la tasa de incremento anual según la historia, la política empresarial o los presupuestos o planes

-La tasa vigente de inflación (para este caso la reportada por BCR)

-Tasa de descuento (para el caso de El Salvador es la tasa media de los bonos del GOES, pues no hay referencia de bonos corporativos de alta calidad) (así los titula la Sección 28 Beneficios a los empleados en el párrafo 28.17, de la NIIF para las PYMES). También deben usarse los de mejor referencia. Esta referencia se encuentra en los datos de la Bolsa de Valores de El Salvador). Es la tasa que refleja de mejor manera el valor o costo del dinero en el país.

-Tasa de rotación del personal, (conforme a la experiencia del año pasado), es la tasa que refleja la rotación o movilidad del personal de la entidad.

-También usarse variables demográficas, como la edad de retiro final de empleados hombres y mujeres.

-Probabilidad de retiro (usando el método de dígitos, como lo calculan en México, según la Norma de Información Financiera D-3 Beneficios a los Empleados, que es edad del empleado a la fecha de cálculo entre la edad de retiro). Cabe destacar que el uso del Método Suma de Años Dígitos, omite el uso de las variables demográficas como las tasas de rotación del personal y la de mortalidad.

-Hay otras variables, como mortalidad o incapacidad anticipada, cuya referencia de información se puede tomar de la base de datos de CEPAL/CELADE.

En la práctica y como procedimiento mínimo, debe usarse una hoja de Excel para:

- Proyectar el sueldo de cada uno de los empleados al final de su retiro
- Proyectar la deuda

- Traerla a valor presente
- Sumar todos los empleados
- Hacer un resumen de los costos pasados, corrientes y de intereses y deuda total
- Lo anterior requiere una columna de cálculo al año anterior, para sacar el costo pasado, los gastos por intereses (ya que se auto financia) y por diferencia a la deuda presente, resulta el costo corriente.
- A partir del segundo año, se “remide” el pasivo del año anterior, con los cambios de variables (hipótesis) y la diferencia de esa remediación, son las Ganancias o Pérdidas actuariales, que van al patrimonio y se reciclan (se eliminan el siguiente año) para registrar las nuevas.

El método aplicable es de balance, es decir, los saldos son registrados en el balance por comparación con los saldos anteriores.

Finalmente, este capítulo relaciona dos temas como lo son los requerimientos de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y los Beneficios a los empleados abordados en la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), estableciendo que por medio del enfoque del Valor Tiempo del Dinero, puede perfectamente elaborarse un esquema financiero por medio del cual la gerencia de las entidades puedan facilitar su toma de decisiones, respecto a la determinación oportuna de los beneficios que se derivan de la ley referida por el retiro voluntario de sus empleados.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

Para elaborar este capítulo, se parte de la premisa de que se debe utilizar un “método que permita obtener resultados eficientes en todos los casos” (Segarra, 2011, p.95).

3.1 Tipos de Investigación.

Según Martínez, Soto & Melara (2009), la investigación es clasificada en base a los siguientes criterios: por el propósito o finalidad perseguida, puede ser básica o aplicada; según la clase de medios utilizados para obtener los datos, puede ser documental o de campo; según la profundidad u objetivo, puede ser exploratoria, descriptiva, explicativa, experimental o correccional; y según el tratamiento de los datos puede ser cuantitativa o cualitativa.

3.2 Clasificación de la investigación.

La metodología de investigación aplicada en esta exploración es la Cualitativa, ya que ésta utiliza la recolección de datos sin medición numérica, para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación, como las descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones; además, según el tratamiento de los datos estuvo orientada a obtener e interpretar las opiniones de la gerencia de las empresas consultadas, respecto a la necesidad actual de contar con esquemas matemático financieros operativos y de aceptación generalizada, que le contribuyan a la toma de decisiones con respecto a la determinación monetaria de las obligaciones a favor de los empleados derivados de la renuncia voluntaria.

3.3 Población.

Las empresas seleccionadas para estos efectos, formaron parte de una población total de 10 entidades ubicadas en el área urbana de San Salvador o sus alrededores, dedicadas a distintas actividades económicas, de las cuales finalmente se seleccionaron 6 que se utilizaron para realizar la investigación por medio de un instrumento adecuado de obtención de datos.

Lo anterior se justifica por medio de la técnica del muestreo por conveniencia, que “Es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (“Muestreo”, 2016).

Operativamente bajo el muestreo por conveniencia:

Los sujetos de una investigación específica, son seleccionados para el estudio sólo porque son más fáciles de reclutar y el investigador no está considerando las características de inclusión de los sujetos que los hace representativos de toda la población.

En todas las formas de investigación, sería ideal generalizar los resultados a la totalidad de la población, pero en la mayoría de los casos, la población es demasiado grande y resulta imposible incluir cada individuo. Esta es la razón por la cual la mayoría de los investigadores utilizan técnicas de muestreo, como el muestreo de conveniencia, la más común de todas las técnicas de muestreo. Muchos investigadores prefieren esta técnica de muestreo, ya que es rápida, barata, fácil y sobre todo, los sujetos están disponibles. (“Muestreo”, 2016)

Por tal razón, para una investigación de corte cualitativa, es favorable utilizar ésta técnica de muestreo por la conveniente accesibilidad, proximidad y reclutamiento de los sujetos para el investigador y por la rapidez con que se

contactan a dichos sujetos, lo que contribuye a la realización expedita de la investigación.

3.4 Participantes o informantes claves.

En esta investigación del tipo cualitativa, los informantes clave que participaron en su desarrollo y de los cuales se obtuvo información valiosa acerca de la solución a la pregunta de investigación, respondieron al siguiente perfil:

- Gerentes generales o financieros y contadores generales de empresas ubicadas en el área urbana de San Salvador o sus alrededores, que ya eran usuarias de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), o sea, que ya utilizaban este marco de referencia para elaborar su información financiera;

- Empresas que por política empresarial no pagaban anualmente el pasivo laboral a sus empleados, sino que lo cancelan cuando formalmente rescinden del contrato laboral o cuando éstos se retiran voluntariamente al amparo de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

3.5 Instrumento de recolección de datos.

Para la obtención de los datos se utilizó como técnica de recolección, la guía de entrevista, por medio de la cual el investigador solicitó información a los entrevistados (investigado o encuestado), para obtener los datos sobre el problema de investigación, es decir, hubo un intercambio verbal entre las partes.

Se optó por dicho instrumento de obtención de información, considerando que la investigación era de tipo cualitativa y aplicada, las cuales se basan en el análisis

subjetivo e individual de un fenómeno, lo que la convierte en una exploración interpretativa referida a lo particular; no teniendo la necesidad de cuantificar variables que intervengan en un fenómeno, lo cual orienta a que dicha herramienta de recolección de datos era la más conveniente por el tipo de averiguación a realizar. El enfoque de la entrevista fue estructurada, o sea, que fue preparada con base a una lista de preguntas planteadas en orden y plasmadas en un formulario previamente diseñado. El modelo utilizado como guía de entrevista puede visualizarse en el Apéndice No. 1

3.6 Procedimientos de recolección.

En cuanto a los procedimientos de recolección de datos, considerando que se pretendía obtener la información necesaria para estudiar el conjunto de aspectos del problema en estudio, se tomaron en cuenta los siguientes atributos:

-El objetivo de la investigación, el cual determinó cuales datos se solicitarían del informante, permitiendo evitar la inclusión de preguntas innecesarias y establecer otras para efectuar algún tipo de control.

-Las características del informante, ya que el conocerlas permitió adecuar el contenido y redacción de las preguntas a su nivel cultural, grado de cooperación e información que estaba en condiciones de proporcionar.

-El tiempo disponible para efectuar la recolección, el cual influyó en la extensión del instrumento y el grado de control que logró realizar sobre la calidad de los datos que se obtuvieran.

Con respecto a la fuente de información de datos, éstos se obtuvieron de fuente primaria, o sea, de las empresas que utilizaban la NIIF para las PYMES para elaborar su información financiera.

3.7 Estrategia de análisis e interpretación de datos.

Esta fase se desarrolló posterior a la aplicación del instrumento y una vez finalizada la recolección de los datos, procediéndose a aplicar el análisis e interpretación de los datos recolectados para dar respuesta a la interrogante de la investigación.

Para el desarrollo de la fase de análisis e interpretación de los datos, se partió del enfoque conceptual siguiente:

El análisis es descomponer el todo en sus partes, recomponer y observar de nuevo el fenómeno a través de las medidas aplicadas. Permite verificar si los datos esperados en la pregunta de investigación, corresponde con los datos obtenidos de la realidad, permitiendo verificarlas. El análisis es objetivo en la medida en que se ciñe a los datos obtenidos durante el proceso de recolección de información, con los instrumentos ad hoc diseñados para tal fin. (Martínez, Soto & Melara, 2009, p.65)

Según Martínez et al., (2009) afirman: “La interpretación va más allá de los datos que se reflejan en el análisis, es la atribución de un significado personal a los datos contenidos en la información que se obtiene del análisis” (p.65).

En tal sentido, el propósito del análisis e interpretación fue aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que permitieran al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos.

Después de haber obtenido la información como producto de la aplicación del instrumento de investigación, el procedimiento realizado para el procesamiento de los datos y su presentación para efectos del análisis e interpretación correspondiente, fue el siguiente:

1. Procesamiento de la información mediante la disposición de la masa de datos para organizarla y proceder a la ordenación de la misma.

2. Elaboración de matriz para consolidar las respuestas recibidas a las preguntas del cuestionario y facilitar el análisis e interpretación de la información recolectada.

a) Se elaboró en excel una matriz, con el fin de consolidar por pregunta, las respuestas obtenidas de cada entrevista realizada.

b) Luego se transcribió a la matriz de manera resumida por cada pregunta y entrevista realizada, la respuesta recibida, de tal forma de ir trasladando a ésta la información recolectada

c) Este proceso se repitió trece veces por cada pregunta y extractando la respuesta por cada entrevista realizada, de tal manera de concentrar en un solo medio los resultados de la investigación y facilitar la siguiente fase.

3. Definición de esquema para facilitar fase de análisis e interpretación de datos. Para tal efecto se planteó el esquema operativo siguiente:

a) Planteamiento de cada pregunta en orden numérico

b) Planteamiento descriptivo del objetivo de la pregunta

c) Tabulación de la información mediante tablas de resumen de resultados, debidamente numeradas en orden correlativo, donde se determinaron los casos que encajaban en las distintas sinergias

4. Análisis e interpretación de la información recolectada. Para tal efecto se procedió así:

a) Se relacionaron y se compararon los contenidos documentales obtenidos, con el propósito de integrarlos en forma holística.

Para tal efecto, en primer lugar se realizó el análisis de los resultados obtenidos, teniendo presente en todo momento la naturaleza de la pregunta realizada y el objetivo de la misma, con el ánimo de descomponer el todo en sus partes; luego, se ejecutó la interpretación de los datos reflejados en el análisis, procurando inferir y extraer el mensaje implícito relacionado con el fenómeno analizado, con el ánimo de atribuirle un significado personal a los datos contenidos en la información que se obtuvo del análisis, a partir del objetivo de la investigación.

b) Luego con los resultados del análisis e interpretación de los resultados, se plantearon las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

El desarrollo de todo el proceso anterior, se puede visualizar en el siguiente cronograma de procesos:

ACTIVIDAD	may-16	jun-16	jul-16	ago-16	sep-16
1)Diseño y elaboración del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista)					
2) Recolección de datos					
3)Ordenamiento y procesamiento de datos					
3.1)Elaboración de matriz para consolidar por pregunta respuestas recibidas					
3.2)Transcripción a la matriz de manera resumida por cada pregunta y entrevista realizada, la respuesta recibida					
3.3) Definición esquema para facilitar fase de análisis e interpretación de datos					
3.3.1)Planteamiento de cada pregunta en orden numérico					
3.3.2) Planteamiento descriptivo del objetivo de la pregunta					
3.3.3) Tabulación de la información mediante tablas de resumen de resultados					
4)Análisis e interpretación de datos					
4.1) Relacionar y comparar los contenidos documentales obtenidos, con el propósito de integrarlos holísticamente					
4.2)Inferencia y extracción del mensaje implícito relacionado con el fenómeno analizado, atribuyéndole un significado personal a los datos contenidos					
5) Conclusiones y recomendaciones					
6)Presentación documento finalizado					

Figura No. 1 Cronograma de procesos metodología de investigación (formulación propia)

CAPÍTULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 Esquema de presentación de la información obtenida

A continuación se presentan los resultados obtenidos a través del cuestionario desarrollado en la entrevista con los Gerentes Generales, Gerentes Financieros y Contadores Generales de las entidades ubicadas en el área urbana de San Salvador, que ya eran usuarias de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades para la elaboración de su información financiera; independientemente de la naturaleza de la actividad económica que desarrollaban (industriales, comerciales o de servicios).

Con los datos obtenidos de la entrevista realizada a las personas que ocupaban los cargos referidos, se procedió a ordenarlos y tabularlos para luego presentarlos de acuerdo al siguiente orden:

- Planteamiento de la pregunta
- Resultados obtenidos (incluye tabla)
- Análisis e Interpretación de los resultados

Con el propósito de presentar en forma clara y objetiva los resultados obtenidos, se utilizaron tablas explicativas donde se resumieron las respuestas recibidas, los cuales reflejan los resultados obtenidos.

4.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados

Los resultados obtenidos del trabajo de campo se muestran a continuación:

Pregunta No. 1.

¿Cuántos empleados tiene contratados formalmente la empresa a esta fecha?

Resultados obtenidos.

Tabla 2
Número de empleados contratados por empresa

Criterios	Frecuencia
Entre 10 a 25 empleados	3
Entre 26 a 50 empleados	1
Más de 75 empleados*	2
Total	6

*Una de las empresas con más de 75 empleados, tenía contratados a la fecha de la entrevista 600 empleados y la otra menos de 100 empleados

Análisis e interpretación.

Todas las empresas objeto de estudio en esta investigación, tenían contratado personal al momento de la entrevista a sus ejecutivos, destacando que 5 de ellas contaban con entre 10 y menos de 100 empleados y sólo una de ellas, más de 600 empleados. Entre mayor es el número de empleados, se vuelve más complejo para la entidad el cómputo de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, derivados de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

Pregunta No. 2.

Cuál es el proceso para el cálculo y registro de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario que se derivan de la Ley Reguladora?

Resultados obtenidos.

Tabla 3

Proceso para el cálculo y registro de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario

<p>Entrevista 1 Entrevista 3 Entrevista 4</p>	<p>Cálculo se basa en fecha de ingreso del personal y se establece la fracción de tiempo por la cual se adeudan prestaciones a los empleados. Si al 31 de diciembre el empleado ya tiene más de dos años, se registra un gasto y una obligación computada a partir de los dos salarios mínimos establecidos por la ley multiplicada por la cantidad de años laborados; si no los tiene, no se toma en cuenta para computar y registrar el gasto y la obligación.</p>
<p>Entrevista 2</p>	<p>Se toma de referencia para el cálculo sólo el personal operario de producción que ya tiene cumplidos los dos años, cuyo número total de empleados se multiplica por los dos salarios mínimos y la antigüedad que corresponde a cada uno, para reconocer el costo y las obligaciones por renuncia voluntaria. El resto del personal no se toma en cuenta, ya que por la experiencia del primer año(2015), no se acogen a los beneficios de la ley y por eso se excluyen del cálculo.</p>
<p>Entrevista 5</p>	<p>Al cierre del ejercicio se ha procedido a reconocer y medir la obligación por los beneficios de esta ley, considerando el monto del beneficio por año establecido en la Ley Reguladora y multiplicándolo por la antigüedad del personal que ya tiene cumplidos los dos años de antigüedad; los empleados que aún no los han cumplido, se han excluido del cálculo.</p>
<p>Entrevista 6</p>	<p>Se prepara un cuadro con el personal fijo, donde se detallan el salario, la fecha de ingreso y la antigüedad, y para los que ya tienen los dos años cumplidos se multiplica la antigüedad establecida en años por el salario básico y ese monto se reconoce como obligación por renuncia voluntaria. Se excluyen a los empleados que no tienen aún los dos años de antigüedad.</p>

Análisis e interpretación.

Todos los ejecutivos de las empresas entrevistadas, coincidieron en manifestar que para reconocer y medir el costo y las obligaciones por renuncia voluntaria a favor del personal al final del año sobre el cual informan, proceden a calcular la antigüedad de éste a partir de la fecha de ingreso a la entidad y luego determinan el monto del salario mínimo por empleado conforme a los lineamientos de la Ley

Reguladora; y a continuación multiplican dichos factores para determinar el costo para la empresa y el beneficio a favor del personal, lo cual es reconocido como una obligación. En todos los casos, sólo se consideran para el cómputo de los beneficios a favor del personal, los empleados que a la fecha del cálculo tengan cumplidos los dos años mínimos de antigüedad y los que no, se excluyen.

No obstante que estas empresas ya están elaborando su información financiera conforme a la NIIF para las PYMES, el procedimiento desarrollado para reconocer y medir el gasto y los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, no está siendo realizado financieramente conforme a lo requerido en los párrafos Nos. Del 28.18 al 28.20 de la Sección 28 Beneficios a los Empleados; en lo pertinente a la Ley Reguladora, si se está aplicando lo estipulado con relación al cálculo de la prestación económica por renuncia determinado en el artículo No. 8 de la ley, con respecto a que ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.

Pregunta No. 3.

Comente el procedimiento para medir la rotación del personal y explique cómo establecen dicha tasa para efectos de realizar proyecciones financieras relacionadas a la Ley Reguladora?

Resultados obtenidos.

Tabla 4
Procedimiento para medir la rotación del personal

Entrevista 1	Capital humano maneja un registro de la cantidad de personal que se retira periódicamente, y cada tres meses se determina la tasa de rotación del personal con base a dicha información. No es utilizada dicha tasa para calcular proyecciones financieras relacionadas a
--------------	---

	la Ley Reguladora.
Entrevista 2 y 3	La rotación del personal es mínima y generalmente se retiran aquellas personas que no se adaptan a la operatividad o no les gusta su trabajo. No se utiliza dicha tasa de rotación para efectos de realizar proyecciones financiera relacionadas a la Ley Reguladora.
Entrevista 4	No se ha calculado la rotación del personal hasta el momento, pero si en los últimos cinco años se han retirado alrededor de 4 personas, lo cual denotaría una bajísima rotación del personal. Este factor no se está tomando en cuenta en el cálculo de los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria, ya que no se ha realizado ese cálculo en los últimos dos años.
Entrevista 5	La rotación del personal se ha estado presentando en el personal operativo y no en el administrativo, pero no se ha establecido aún una tasa de rotación. Este factor no se está tomando en cuenta en el cálculo de los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria, ya que no se ha estado realizando ese cálculo en los últimos dos años.
Entrevista 6	No se mide la rotación del personal, no obstante hay una alta rotación en el área de negocios, pero ésta no es utilizada para efectos de realizar proyecciones financieras relacionadas a la Ley Reguladora.

Análisis e interpretación.

En tres de las entidades si determinan la tasa de rotación del personal con base a ciertos parámetros, en el resto de ellas no lo hacen; si es consistente en todas las empresas el hecho de que la rotación del personal no es utilizada para efectos de realizar proyecciones financieras relacionadas a la Ley Reguladora.

A pesar de que estas empresas ya están elaborando su información financiera conforme a la NIIF para las PYMES, no utilizan como suposición actuarial la tasa de rotación del personal como un factor de cálculo dentro del procedimiento financiero establecido para reconocer y medir el gasto y los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, conforme a la Sección 28 Beneficios a los Empleados, generando

sesgo en la información financiera presentada en los estados financieros, relativa a los gastos operativos y utilidades del período.

Pregunta No. 4.

Cuál es la política de incremento salarial anual establecida por la gerencia y qué base toman para efectos de establecer dicha tasa de incremento, y si ésta se considera para estimar el sueldo futuro de los empleados? Explique

Resultados obtenidos.

Tabla 5
Política de incremento salarial anual

Entrevista 1 y 3	No existe política de incremento salarial anual, por ende no se considera para estimar el sueldo futuro de los empleados.
Entrevista 2	No existe política de incremento salarial anual; se realizan aumentos anuales pero selectivos. No se considera ninguna tasa para estimar el sueldo futuro de los empleados.
Entrevista 4 y 5	No existe una política establecida para incrementos anuales de los sueldos, por lo tanto no se maneja ningún porcentaje al respecto. De igual manera, no se realiza un cálculo de estimación del sueldo futuro de los empleados.
Entrevista 6	No hay política gerencial de incremento salarial anual. No existe base a tomar en cuenta para estimar el sueldo futuro de los empleados.

Análisis e interpretación.

En todas las empresas visitadas para efectos de estudio, no existe política de incremento salarial anual, en consecuencia, no es tomada en cuenta ninguna tasa para establecer el sueldo futuro de los empleados

Estas empresas que ya elaboran su información financiera conforme a la NIIF para las PYMES, no utilizan como suposición actuarial (factor de cálculo), la tasa de incremento anual del sueldo del personal para reconocer y medir el gasto y los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, tal como lo requiere la Sección

28 Beneficios a los Empleados. A pesar de lo anterior, la tasa de incremento salarial no tiene incidencia en el cálculo de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, ya que la prestación se calcula con base al salario máximo pagable establecido conforme a la relación establecida en el artículo No 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y no con base al salario contractual del empleado.

Pregunta No. 5.

Tiene conocimiento acerca de alguna fuente de información que proporcione datos sobre la tasa de mortalidad en El Salvador ?

Resultados obtenidos.

Tabla 6
Fuente de información mortalidad en El Salvador

Entrevista 1 y 3	Específicamente No.
Entrevista 2	No.
Entrevista 4 y 5	No, la empresa no dispone actualmente de dicha información.
Entrevista 6	Ninguna.

Análisis e interpretación.

Todas las empresas de las cuales se entrevistaron a sus ejecutivos, no cuentan con alguna fuente de información de la cual puedan obtenerse datos sobre la tasa de mortalidad en El Salvador

En consecuencia, no utilizan como suposición actuarial la tasa de mortalidad en El Salvador, como un factor de cálculo dentro del procedimiento financiero establecido para reconocer y medir el gasto y los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria. Esto impide la aplicación del procedimiento financiero de la Unidad de Crédito Proyectada y genera sesgo en la información financiera

presentada en los estados financieros, relativa a los gastos operativos y utilidades del período..

Con respecto a las condiciones identificadas en las respuestas de las preguntas Nos. de la 2 a la 5, de acuerdo a los estudios efectuados por el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. CINIF), por medio de la Norma de Información Financiera D-3 Beneficios a los Empleados, se establece que para realizar una estimación confiable de la obligación por beneficios definidos a cargo de la entidad por el beneficio que los empleados tienen acumulado, a cambio de sus servicios en los períodos actual y anteriores, la entidad debe utilizar técnicas actuariales, a través del método del crédito unitario proyectado (MCUP).

Para el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, dicho cálculo requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al período actual y a los anteriores, y que realice las estimaciones (hipótesis actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados, mortalidad, etc.) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios, en los costos de asistencia médica, etc.) que influyen en el costo de los beneficios. (CINIF, 2013).

En la práctica de las empresas objeto de estudio, no se aplica dicha metodología financiera

Pregunta No. 6.

Dentro de los registros de la empresa se determina la antigüedad laboral del personal?; es éste dato utilizado en el cálculo de los beneficios por retiro voluntario requerido en la Ley Reguladora?

Resultados obtenidos.

Tabla 7
Procedimiento para determinar antigüedad laboral del personal

Entrevista 1 y 3	Si se determina y sólo los empleados que ya han cumplido los dos años mínimos de antigüedad, se consideran en el cálculo de la obligación a partir de la antigüedad total que tengan en ese momento.
Entrevista 2	Del sistema de planillas manejado por Contabilidad, se obtiene toda la información de la antigüedad del personal y a partir de éste se proporciona información a la gerencia para efectos de cálculo de prestaciones sociales.
Entrevista 4 y 5	Si se determina la antigüedad laboral a partir de la fecha de ingreso de cada empleado, lo cual permite establecer su antigüedad para efectos de ciertos beneficios tales como aguinaldos y vacaciones. No obstante, el dato de la antigüedad del personal no se está utilizando para el cálculo requerido por la unidad de crédito proyectada.
Entrevista 6	Se prepara un cuadro con el personal fijo, donde se detallan el salario, la fecha de ingreso y la antigüedad, la cual se mide desde su fecha de ingreso y hasta la fecha del cálculo de los beneficios, y para los que ya tienen los dos años cumplidos se multiplica la antigüedad establecida por el salario básico y ese monto se reconoce como obligación por renuncia voluntaria. Se excluyen a los empleados que no tienen los dos años de antigüedad.

Análisis e interpretación.

Todas las empresas objeto de estudios determinan la antigüedad laboral del personal, la cual utilizan a su discreción para calcular prestaciones sociales y los beneficios por retiro voluntario a favor de los empleados; no obstante estos últimos, sólo son calculados para los empleados que ya hubiesen cumplido dos años.

Para efectos del cálculo de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, no se están incluyendo en el reconocimiento y medición del gasto y los beneficios a favor del personal, a los empleados que aún no tienen los dos años de antigüedad; sólo se incluyen los empleados que ya los tienen cumplidos al final del

período sobre el que se informa. La condición anterior está provocando que la información financiera generada por las empresas y presentada en sus estados financieros, esté influenciada por sesgo y error en el cómputo de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario.

Pregunta No. 7.

Utiliza la empresa el valor del dinero en el tiempo para la toma de decisiones relacionada con las estimaciones para proyectar los beneficios a empleados requeridos en la Ley Reguladora?

Resultados obtenidos.

Tabla 8
Utilización del valor del dinero en el tiempo para toma de decisiones proyección beneficios por retiro de empleados

Entrevista 1 y 3	No se toma en cuenta dicha condición.
Entrevista 2	No lo utiliza.
Entrevista 4 y 5	No, ya que el cálculo no se operativiza bajo dicho procedimiento.
Entrevista 6	No, no se aplica por hoy ese enfoque.

Análisis e interpretación.

Todas las empresas de las cuales se entrevistaron sus ejecutivos administrativo financieros, no utilizan el enfoque del valor del dinero en el tiempo para calcular los beneficios a favor de los empleados derivados de la Ley Reguladora.

Consecuentemente por hoy, la toma de decisiones gerencial respecto a dicho aspecto laboral no está teniendo su oportunidad con relación a administrar y prever con mayor certeza financiera la determinación de dicho cálculo conforme al criterio financiero de la NIIF para las PYMES y su impacto en las utilidades del negocio de la entidad.

Pregunta No. 8.

Han tenido dificultades en la aplicación del valor del dinero en el tiempo, dentro del cálculo de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario?; de qué tipo, explique por favor?.

Resultados obtenidos.

Tabla 9
Dificultades en la aplicación del valor del dinero en el tiempo

Entrevista 1 y 3	No se ha aplicado financieramente; no obstante el uso de estas normas cambia la perspectiva de los cálculos financieros relacionados con las operaciones y negocios de la empresa.
Entrevista 2	No lo aplican en dicho cálculo.
Entrevista 4 y 5	No se ha tenido dificultades ya que no se está aplicando el enfoque del valor del dinero en el tiempo.
Entrevista 6	No, ya que el cálculo de los beneficios por retiro voluntario no se realiza con base a ese enfoque.

Análisis e interpretación.

Todas las entidades de las cuales se entrevistaron sus ejecutivos administrativo financieros, no aplican por omisión el enfoque del valor del dinero en el tiempo para calcular los beneficios a favor de los empleados derivados de la Ley Reguladora.

Al no aplicarlo, no han experimentado dificultades en el manejo y operatividad del enfoque, con las consecuencias ya señaladas en el análisis e interpretación de la pregunta No. 7 anterior.

Pregunta No. 9.

Cuál es el procedimiento para determinar la tasa de descuento que se utiliza para realizar los cálculos de los beneficios futuros a favor del personal, derivados de la Ley Reguladora y la aplicación de la NIIF PYMES?

Resultados obtenidos.

Tabla 10
Procedimiento para determinar la tasa de descuento

Entrevista 1 y 3	No existe procedimiento operativo financiero para tales efectos.
Entrevista 2	Actualmente no se utiliza tasa de descuento para dicho cálculo.
Entrevista 4 y 5	Por hoy no se aplica ningún procedimiento relativo.
Entrevista 6	No se utiliza ninguna tasa de descuento para dichos fines.

Análisis e interpretación.

Todas las empresas de las cuales se entrevistaron sus ejecutivos, no hacen uso del enfoque del valor del dinero en el tiempo para calcular los beneficios a favor de los empleados derivados de la Ley Reguladora, por ende, no desarrollan ningún procedimiento para determinar la tasa de descuento a utilizar.

Al no aplicarse el enfoque del valor del dinero en el tiempo en el procedimiento de la unidad de crédito proyectada, se genera sesgo importante en la determinación de los costos y beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria, afectando la toma de decisiones gerencial y la razonabilidad de las cifras relativas reconocidas en los estados financieros.

Pregunta No. 10.

Cuáles son las dificultades que se presentan al integrar la información de las suposiciones actuariales, con el enfoque del valor tiempo del dinero?

Resultados obtenidos.

Tabla 11
Dificultades al integrar información de suposiciones actuariales

Entrevista 1 y 3	No se aplica dicha relación aún, no obstante utilizar la NIIF para las PYMES.
Entrevista 2	No es aplicable por hoy dicho procedimiento financiero.
Entrevista 4 y 5	Por hoy no se aplica dicho procedimiento.

Entrevista 6	Ninguna por hoy, ya que no se utiliza el enfoque del valor tiempo del dinero.
--------------	---

Análisis e interpretación.

Todas las empresas que fueron objeto de estudio por medio de esta investigación, no aplican el procedimiento de la unidad de crédito proyectada para calcular los beneficios a favor de los empleados derivados de la Ley Reguladora; por lo tanto, no han enfrentado dificultades al integrar la información de las suposiciones actuariales dentro de dicho enfoque.

Al no hacer uso del enfoque del valor del dinero en el tiempo para proyectar los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria, derivados de la Ley Reguladora, las empresas no están generando información confiable financieramente relacionada a dichos costos y beneficios, debido a que la medición de éstos no se realiza por medio del procedimiento financiero pertinente, además de no estar apoyando adecuadamente la toma de decisiones gerencial respecto a los efectos financieros de dicha prestación.

Pregunta No. 11.

Cuáles son las dificultades en la toma de decisiones relacionadas con la operatividad de la Ley Reguladora?, de qué tipo?. Explique

Resultados obtenidos

Tabla 12
Dificultades en la toma de decisiones relacionadas con la operatividad de la Ley Reguladora....

Entrevista 1 y 3	El impacto fiscal de la no deducibilidad de dicho gasto y la reducción de las utilidades por dicho reconocimiento y medición.
	El control del monto reconocido previamente (en el primer año) como obligación por beneficios a favor del personal, principalmente por la rotación del personal derivada de los que se retiran y personal que se incorpora posteriormente.

Entrevista 2	Al inicio de la entrada en vigor de esta ley, la gerencia entró en pánico al sopesar que muchos trabajadores podrían acogerse a los beneficios de la misma, lo que se visualizó como un gran inconveniente desde el aspecto flujo de efectivo operativo de la empresa. Posteriormente ya en vigor la ley, se notó que el impacto era mínimo, ya que sólo un 5% de los operarios se acogió a los beneficios de dicha ley en el primer año de vigencia.
	La dificultad más grande que ve la gerencia, es el pago del impuesto sobre la renta, al ser considerado el gasto no deducible dentro del ejercicio que se reconocen los gastos por beneficios a favor del personal.
Entrevista 4 y 5	No han existido problemas hasta el momento en el cumplimiento de la ley; el único detalle ha sido la falta de conocimiento de que los cálculos que se derivan de esta ley deben realizarse financieramente conforme a la Sección 28 Beneficios a los Empleados.
Entrevista 6	Al cierre del ejercicio 2014, se tuvo el dilema del valor de los beneficios ya devengados por los empleados a dicha fecha, derivado del aspecto establecido en la ley relativo al salario mínimo diario legal vigente, lo que provocó confusión y se consultó al Ministerio de Trabajo y a los Auditores de Estados Financieros.

Análisis e interpretación

Todas las empresas objeto de estudio, enfrentaron algunas dificultades en la toma de decisiones con relación a la operatividad de la Ley Reguladora, entre las que se pueden mencionar:

- Temor al impacto fiscal por la no deducibilidad del gasto reconocido en el primer año y la consecuente reducción de las utilidades del negocio.
- El control a posteriori del monto de la obligación reconocida en el primer año como beneficios a favor del personal por retiro voluntario, considerando la rotación futura del personal.
- Temor de la gerencia al presumir que muchos empleados se acogerían a los beneficios de la Ley Reguladora ya en su vigencia.

- Duda razonable con respecto al establecimiento de la prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio establecida en el artículo 8 de la Ley Reguladora, para efectos de reconocimiento y medición del beneficio a favor de los empleados.

Las dificultades mencionadas por la gerencia de las entidades entrevistadas, se presentaron en el primer año de aplicación de la Ley Reguladora, concentrándose en los aspectos fiscales y financieros ya enunciados; no obstante que estas dificultades se puede considerar razonables, la principal variable relativa a la medición financiera de los beneficios a favor del personal por medio de la unidad de crédito proyectada y el enfoque del valor tiempo del dinero, no ha sido preocupación para la gerencia de las entidades, a pesar de que la medición actual no la estén realizando correctamente.

Pregunta No. 12.

Considera que es suficiente la explicación de la Sección 28 Beneficios a Empleados, para desarrollar el procedimiento de la unidad de crédito proyectada y poder determinar los costos para la empresa y los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria?

Resultados obtenidos

Tabla 13
Consideración de suficiencia explicación procedimiento de la Unidad de Crédito Proyectada en Sección 28 Beneficios a los Empleados

Entrevista 1 y 3	No es suficiente lo contemplado en dicha sección, la norma da por hecho de que la empresa conoce de dichos procedimientos y no es así en la vida real financiera del momento que vive la empresa, que recién inicia el conocimiento y aplicación de dichas políticas para generar su información financiera.
Entrevista 2	Considera que si es suficiente, solo que, por el tipo de cómputo que requiere la norma, se vuelve complicado el cálculo, ya que no hay mayor orientación práctica acerca de su desarrollo y no existen en nuestro medio

	conocimientos operativos sobre el particular. Además, hay mucha información como las variables demográficas y financieras que no maneja la empresa.
Entrevista 4	No es suficiente dicha explicación, ya que la norma no proporciona una guía que oriente como relacionar las variables requeridas y facilitar los cálculos de los costos y beneficios por renuncia voluntaria. El texto de la norma es muy técnico y no permite comprender adecuadamente la lógica del cálculo financiero requerido, se queda corta al respecto.
Entrevista 5	Al tener algunos elementos de juicio sobre el asunto, se logra captar alguna idea sobre el procedimiento ahí descrito, no obstante, la norma no proporciona una guía que oriente como relacionar las variables requeridas y facilitar los cálculos de los costos y beneficios por renuncia voluntaria.
Entrevista 6	No, el planteamiento del texto normativo está muy confuso y no se comprende para llevarlo a la práctica. El cómo aplicar el procedimiento es lo que no está claro, principalmente la relación matemática entre las variables que requiere el procedimiento.

Análisis e interpretación.

Todas las entidades objeto de la investigación coincidieron, con excepción de una, en que lo contenido por la Sección 28 Beneficios a los Empleados respecto al procedimiento financiero de la Unidad de Crédito Proyectada (contemplado en los párrafos 28.18 y 28.20), no se entiende, principalmente la relación matemática entre las variables que requiere el procedimiento y la información a utilizar, lo cual vuelve complicado el cálculo financiero, ya que no hay mayor orientación práctica acerca de su desarrollo en la sección referida y no existen en el medio conocimientos operativos sobre el particular.

A partir de las opiniones de los entrevistados, se interpreta que es insuficiente la explicación acerca de la operatividad financiera del procedimiento de la Unidad de Crédito Proyectado contenida en la Sección 28 Beneficios a los empleados, por la

falta de una orientación técnica clara y práctica, lo cual podría representar la razón principal de la no aplicación de dicho procedimiento por parte de las empresas.

Pregunta No. 13.

Cuáles en su opinión, serían los beneficios de disponer de un esquema financiero integral basado en el valor del dinero en el tiempo, que permitiese a la empresa de manera práctica la determinación de los beneficios del personal por retiro voluntario?

Resultados obtenidos.

Tabla 14
Beneficios de disponer de un esquema financiero integral basado en el enfoque del valor del dinero en el tiempo

Entrevista 1	Facilitar de forma práctica la determinación de dichos costos empresariales y beneficios hacia el personal por renuncia voluntaria.
	Por ser un tema complejo, el contar con una herramienta que facilite el desarrollo de este procedimiento financiero, y que viabilice el proceso de toma de decisiones con relación al cumplimiento de la Ley Reguladora sería fabuloso para la gerencia.
Entrevista 2, 4 y 5	Generaría mayor transparencia, confiabilidad y razonabilidad en la información financiera y económica, relativa a los costos y beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria.
	Visualizar por parte de la gerencia, el establecimiento de una reserva de fondos (bancaria) para hacerle frente a dichas obligaciones, en el momento que los empleados decidan renunciar, sin ocasionar inconvenientes de carácter operativo por falta de fondos disponibles.
Entrevista 3	Procedimiento que permitiría cumplir con el proceso financiero de la Unidad de Crédito Proyectada, consecuentemente con la NIIF para las PYMES.
Entrevista 4 y 6	Mayor practicidad en la operatividad financiera-contable y menos inversión de tiempo para efectos de la determinación de estos beneficios a favor del personal y obligaciones de la entidad.
Entrevista 6	Permitiría la depuración de la información financiera, para el caso de las entidades que ya reconocieron y midieron estos efectos en sus estados financieros.

	Conocer el impacto actual y futuro en las utilidades, con respecto a los beneficios por retiro voluntario del personal, lo cual facilitaría la toma de decisiones respecto a dicha prestación económica.
--	--

Análisis e interpretación.

Los ejecutivos de las entidades entrevistadas coincidieron, en que sería beneficioso para las entidades que utilizan la NIIF para las PYMES para elaborar su información financiera, el disponer de un esquema financiero integral basado en el valor del dinero en el tiempo, que permitiese a la empresa de manera práctica la determinación de los costos y beneficios por retiro voluntario a favor del personal, basado en el procedimiento financiero de la Unidad de Crédito Proyectada, y que les permitiese toma de decisiones oportunas y adecuadas respecto al cumplimiento y a los efectos laborales en los resultados de las empresas, de la aplicación mercantil de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

4.3 Respuesta a la pregunta de investigación

Con relación a la comprobación de la pregunta de investigación y a la luz de los datos comentados que han resultado más importantes, puede afirmarse que la falta de aplicación del enfoque del valor del dinero en el tiempo, dificulta la toma de decisiones gerencial respecto al efecto financiero y económico de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, derivados de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

4.4 Principales hallazgos

La investigación de campo realizada por medio del cuestionario, permitió identificar la siguiente información relevante:

- Todas las personas entrevistadas que trabajan para empresas que ya elaboran su información financiera utilizando la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, coincidieron en manifestar que para el cálculo de los beneficios a favor del personal derivados de la Ley Reguladora, no se utiliza el procedimiento financiero denominado Unidad de Crédito Proyectada

- Además comentaron que si bien es correcto que la Sección 28 Beneficios a los Empleados, requiere en sus párrafos 28.18 y 28.19 que se aplique un Método de Valoración Actuarial (Método de la Unidad de Crédito Proyectada) para reconocer y medir al cierre de cada ejercicio los costos y beneficios pasados y futuros a favor del personal por retiro voluntario, ésta no explica técnicamente cómo debe realizarse el cómputo y cómo relacionar matemáticamente las suposiciones demográficas y financieras requeridas, para efectos de reconocer y medir los efectos financieros relacionados.

- Un aspecto muy importante identificado, fue que no están disponibles en el medio gerencial-financiero de las empresas objeto de estudio, conocimientos, prácticas y experiencias que faciliten la aplicación de la Unidad de Crédito Proyectada para permitir el reconocimiento y medición de los costos y beneficios que se derivan del retiro voluntario del personal, al amparo de la Ley Reguladora.

- Las condiciones anteriores, dificultan la toma de decisiones gerencial respecto al cómputo financiero de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, derivados de la Ley Reguladora.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados del análisis e interpretación de los datos obtenidos por medio de la entrevista, permiten proponer las siguientes conclusiones:

5.1 Conclusiones.

1) Actualmente, el procedimiento aplicado en las empresas objeto de estudio para reconocer y medir el gasto y los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, no está siendo desarrollado conforme a lo requerido por el procedimiento de la Unidad de Crédito Proyectada establecido en los párrafos Nos. del 28.18 al 28.20 de la Sección 28 Beneficios a los Empleados, lo cual es incongruente con lo establecido en la resolución 5/2016 del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría:

- No utilizan como suposiciones actuariales las variables tasa de rotación del personal, tasa de incremento salarial anual, tasa de mortalidad en El Salvador ni tasa de descuento, las cuales son consideradas factores de cálculo dentro del procedimiento financiero establecido para reconocer y medir el gasto y los beneficios a favor del personal por retiro voluntario.

- Omiten para efectos del cálculo de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, la inclusión de los empleados que aún no tienen los dos años de antigüedad, sólo se incluyen los empleados que ya los tienen cumplidos, lo cual genera sesgo en la información e incumplimiento al método de la Unidad de Crédito Proyectada.

2) La gerencia y su personal financiero contable no aplican por omisión y por causa de variables tales como falta de conocimientos y dominio financiero/operativo

de la normativa financiera contable, el enfoque del valor del dinero en el tiempo para proyectar los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria, derivados de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Su falta de aplicación dificulta la toma de decisiones gerencial respecto al cómputo financiero de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, derivados de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, impidiendo a la gerencia establecer una previsión del efecto en los resultados del negocio (utilidades) y del flujo de efectivo futuro vinculado.

3) Que es insuficiente la explicación acerca de la operatividad financiera del procedimiento de la Unidad de Crédito Proyectada, contemplada en la Sección 28 Beneficios a los Empleados, lo que no le permite a las empresas desarrollar su enfoque y aplicación.

- Que en las empresas que ya utilizan la NIIF para las PYMES para elaborar su información financiera, existe una gran necesidad de conocer de manera práctica como desarrollar y aplicar el procedimiento financiero llamado Unidad de Crédito Proyectada, lo cual les facilite el determinar razonablemente los costos y beneficios a favor del personal por su retiro voluntario, y que la gerencia tenga la oportunidad de tomar las decisiones pertinentes con respecto a dicha prestación laboral.

4) Sería muy beneficioso para la gerencia de estas empresas, el contar con un esquema financiero integral basado en el valor del dinero en el tiempo, que permitiese a la entidad de manera práctica la determinación de los costos y beneficios por retiro voluntario a favor del personal, basado en el procedimiento financiero de la Unidad de Crédito Proyectada y que contribuyese a la toma de decisiones gerencial.

5.2 Recomendaciones.

Sobre el tema investigado y a partir de las condiciones identificadas en las entidades objeto de este estudio, se propone el siguiente modelo matemático financiero para facilitar la toma de decisiones gerencial respecto a los beneficios a favor del personal derivados de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia voluntaria y para contribuir en apoyo a la gerencia y a sus unidades financiero contables, en la determinación de los costos y beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria. Dicho modelo matemático financiero se muestra en el Apéndice B de este documento.

Los beneficios del modelo propuesto pueden resumirse así:

- Viabilizar y apoyar directamente el proceso de toma de decisiones gerencial, con respecto a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y el cumplimiento de la aplicación del procedimiento financiero de la Unidad de Crédito Proyectada, necesario para el cálculo de los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria.

- Facilitar de forma práctica la determinación monetaria razonable de los costos y beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria, en apoyo directo a la gerencia para permitirle identificar el efecto financiero de dicha prestación económica, y su impacto en las utilidades de la empresa y en el flujo de efectivo futuro.

- Oportunidad para la gerencia, para el análisis y evaluación del establecimiento de una reserva de fondos (bancaria o de otro tipo), con el propósito de tener capacidad financiera para hacerle frente a dichas obligaciones en el

momento que los empleados decidan renunciar, sin ocasionar inconvenientes de carácter operativo por falta de fondos disponibles.

- Permitirá la depuración de la información financiera histórica, para el caso de las entidades que ya reconocieron y midieron previamente estos efectos en sus estados financieros; y en lo sucesivo, transparencia, confiabilidad y razonabilidad en la información relativa a las obligaciones por beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria.

5.3 Futuras investigaciones.

Se recomienda realizar un estudio similar, pero que abarque el análisis de la aplicación del enfoque del valor del dinero en el tiempo en el procedimiento de la Unidad de Crédito Proyectada, pero orientado bajo la política de reconocimiento y medición de las Normas Internacionales de Información Financiera en su versión Completa, la cual es de recordar, es utilizada como marco de información financiera identificable por las entidades listadas (que cotizan en bolsa) y que tienen responsabilidad pública de rendir cuentas, de tal manera que se amplíe el ámbito del conocimiento adquirido a través de esta investigación.

REFERENCIAS

- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad IASB. (2015). *Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES)*. London, United Kingdom. IASC Foundation Publications Department.
- Consejo de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF) (2013). *Norma de Información Financiera D-3 Beneficios los empleados*. México. D.F. CINIF
- Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría. (2009). *Resolución 13-2009*. Recuperado de <http://www.consejodevigilancia.gob.sv/matriz-acuerdos-y-resoluciones/>
- Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría. (2016). *Resolución 05/2016*. Recuperado de <http://www.consejodevigilancia.gob.sv/category/resoluciones-vigentes/>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Hovey, M. (2005). *Spreadsheet Modelling for Finance*. Frenchs Forest, Australia. N.S.W.: Pearson Education
- Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria. (2014, 21 de enero). *Diario Oficial*, p. 4-7.
- López, A. E. (2002). *Metodología de la investigación contable*. México: Editorial Cengage Learning Latin America.

Martínez, M., Soto, M., & Melara, F.(2009). *Elaboración de una guía técnica para la adopción por primera vez de las NIIF para las Pequeñas y Medianas Empresas que prestan servicios de Outsourcing de personal en el municipio de San Salvador*. Universidad Politécnica de El Salvador. El Salvador

Muestreo por conveniencia. (2016). Recuperado de
<https://explorable.com/es/muestreo-por-conveniencia>

Segarra Sánchez J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. España, Ediciones Díaz de Santos, Madrid.

Van Horne, J.C. (1996). *Biblioteca de Administración Financiera. Tomo I*. Naucalpan de Juárez, Estado de México, México. Prentice Hall Hispanoamericana, SA. 9ª. Edición.

Weston, F., & Copeland, T. (1998). *Finanzas en Administración. Vol. 1*. Naucalpan de Juárez, Estado de México, México Editorial McGraw-Hill/Interamericana de México, S.A. de C.V. 8ª. Edición.

APENDICES

Apéndice A: Cuestionario a gerentes generales, financieros o contadores generales

GUIA DE ENTREVISTA

TEMA DE LA INVESTIGACION: El valor del dinero en el tiempo y el cálculo de las obligaciones laborales por retiro voluntario

ENFOQUE DE LA GUIA DE ENTREVISTA: las preguntas contenidas en esta guía de entrevista, deberán ser realizadas a la gerencia de entidades que sean usuarias de la NIIF para las PYMES y que tengan por política laboral empresarial, pagar indemnización a sus empleados únicamente cuando rescinden el contrato laboral con cada uno de ellos; o sea cuando los despiden.

OBJETIVO: Obtener información directamente de la gerencia de las entidades usuarias de la NIIF para las PYMES, con el propósito de identificar la necesidad para éstas, de contar con un esquema financiero basado en el valor del dinero en el tiempo (conforme a requerimientos de la NIIF para las PYMES), que le permita establecer el cálculo financiero-contable y le facilite la toma de decisiones gerencial acerca de los beneficios por retiro voluntario que se derivan de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria

PREGUNTAS A EFECTUAR:

Objetivo pregunta No. 1.

Conocer el número de empleados con los que contaba la entidad a la fecha de realización de la entrevista, con el propósito de medir el grado de complejidad del procedimiento operativo acerca del cómputo de los costos y beneficios a favor del personal por retiro voluntario

1. Cuántos empleados tiene contratados formalmente la empresa a esta fecha?

Entre 10 a 25 empleados _____ Entre 26 a 50 empleados _____

Entre 51 a 75 empleados _____ Más de 75 empleados _____

Objetivo pregunta No. 2.

Entender el proceso financiero contable llevado a cabo por las entidades que ya utilizan la NIIF para las PYMES, para reconocer y medir los beneficios a favor del personal por retiro voluntario que se derivan de la Ley Reguladora, y si es realizado conforme a los requerimientos de dicha ley y de la Sección 28 Beneficios a los Empleados

2. Cuál es el proceso para el cálculo y registro de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario que se derivan de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Objetivo pregunta No. 3.

Comprender el proceso operativo llevado a cabo por las entidades con respecto a la determinación de la tasa de rotación del personal y su utilización para efectos de cálculos de los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria.

3. Comente el procedimiento para medir la rotación del personal y explique cómo establece dicha tasa para efectos de realizar proyecciones financieras relacionadas a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Objetivo pregunta No.4.

Indagar si en las empresas visitadas para efectos de este estudio, existe política de incremento salarial anual y la base utilizada para la determinación de la tasa de incremento; además de identificar si dicha tasa se considera para estimar el

suelo futuro de los empleados con el propósito de computar los beneficios a favor del personal por retiro voluntario.

4. Cuál es la política de incremento salarial anual establecida por la gerencia y qué base toman para efectos de establecer dicha tasa de incremento, y si ésta es considerada para estimar el sueldo futuro de los empleados? Explique.

Objetivo pregunta No. 5.

Identificar si en las empresas objeto de estudio conocen alguna fuente de información, de la cual pueda obtenerse datos sobre la tasa de mortalidad en El Salvador

5. Tiene conocimiento acerca de alguna fuente de información que proporcione datos sobre la tasa de mortalidad en El Salvador?

Objetivo pregunta No. 6.

Identificar si en las empresas objeto de estudio determinan la antigüedad laboral del personal y cómo es utilizado dicho dato para el cálculo de los beneficios por retiro voluntario requerido en la Ley Reguladora.....

6. Dentro de los registros de la empresa se determina la antigüedad laboral del personal?; es éste dato utilizado en el cálculo de los beneficios por retiro voluntario requerido en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Objetivo pregunta No. 7.

Establecer si las empresas visitadas para efectos de este estudio, utilizan el enfoque del valor del dinero en el tiempo para proyectar los beneficios a favor de los empleados requeridos en la Ley Reguladora.... y si con ello apoyan la toma de decisiones gerencial respecto a dicho aspecto laboral.

7. Utiliza la empresa el valor del dinero en el tiempo, para la toma de decisiones relacionada con las estimaciones para proyectar los beneficios a empleados requeridos en la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?

Objetivo pregunta No. 8.

Determinar, para el caso de aquellas entidades que apliquen el enfoque del valor del dinero en el tiempo para proyectar los beneficios a favor de los empleados requeridos en la Ley Reguladora, las dificultades en la aplicación de dicho enfoque financiero.

8. Han tenido dificultades en la aplicación del valor del dinero en el tiempo, dentro del cálculo de los beneficios a favor del personal por retiro voluntario?; de qué tipo, explique por favor?

Objetivo pregunta No.9.

Entender, para el caso de aquellas entidades que apliquen el enfoque del valor del dinero en el tiempo para proyectar los beneficios a favor de los empleados requeridos en la Ley Reguladora, el procedimiento utilizado por éstas para determinar la tasa de descuento a utilizar en el cálculo del valor presente.

9. Cuál es el procedimiento para determinar la tasa de descuento que se utiliza para realizar los cálculos de los beneficios futuros a favor del personal, derivados de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y la aplicación de la NIIF PYMES?

Objetivo pregunta No. 10.

Reconocer, para el caso de aquellas entidades que apliquen el procedimiento de la unidad de crédito proyectada para estimar los beneficios a favor de los empleados requeridos en la Ley Reguladora, las dificultades operativas que se le presentan al integrar matemáticamente la información de las suposiciones actuariales.

10. Cuáles son las dificultades que se presentan al integrar la información de las suposiciones actuariales, con el enfoque del valor tiempo del dinero?

Objetivo pregunta No.11.

Registrar las dificultades en la toma de decisiones, que las entidades objeto de estudio ha enfrentado a consecuencia de la aplicación y operatividad de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

11. Cuáles son las dificultades en la toma de decisiones, relacionadas con la operatividad de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria?, de qué tipo?. Explique

Objetivo pregunta No. 12.

Auscultar la opinión de la gerencia de las entidades entrevistadas, con respecto a al entendimiento y comprensión sobre lo descrito en la Sección 28 Beneficios a los Empleados, relativo al procedimiento financiero denominado Unidad de Crédito Proyectada.

- 12. Considera que es suficiente la explicación de la Sección 28 Beneficios a Empleados, para desarrollar el procedimiento de la unidad de crédito proyectada, para poder determinar los costos para la empresa y los beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria?**
-
-

Objetivo pregunta No. 13.

Obtener de la gerencia de las entidades objeto de estudio, opiniones respecto a beneficios que se generarían al contar con un procedimiento matemático financiero de aplicación recurrente, que permita a las empresas que utilizan la NIIF para las PYMES, la determinación de manera práctica los costos y los beneficios a favor del personal por retiro voluntario, basado en el método de la Unidad de Crédito Proyectada.

- 13. Cuáles en su opinión, serían los beneficios de disponer de un esquema financiero integral basado en el valor del dinero en el tiempo, que permitiese a la empresa de manera práctica la determinación de los beneficios del personal por retiro voluntario?**
-
-

Entrevistador _____

Fecha de la entrevista _____

Empresa _____

Apéndice B:

Modelo matemático financiero propuesto para desarrollar la Unidad de Crédito
Proyectada aplicable al cálculo de los beneficios a favor del personal por retiro
voluntario

Objetivo del Procedimiento.

Facilitar la toma de decisiones gerencial, respecto a los beneficios a favor del personal derivados de La Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y contribuir en apoyo a la gerencia y a sus unidades financieras contables, en la determinación de los costos y beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria.

Base Técnica del Procedimiento.

La base técnica del procedimiento propuesto, descansa en los requerimientos financieros y económicos de la Ley Reguladora para la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, específicamente en su artículo No. 8 Prestación Económica por Renuncia, y en los párrafos Nos. del 28.14 al 28.27 de la Sección 28 Beneficios a los Empleados, de la NIIF para las PYMES

Desarrollo Operativo del Procedimiento.

1. Obtener de recursos humanos o la unidad que haga sus veces, la base de datos de la nómina de personal permanente, vigente a la fecha de presentación de los estados financieros o fecha del cálculo de los beneficios por retiro voluntario a favor del personal. La información imprescindible a obtener debe ser la siguiente:

- a. Nombre completo de los empleados

- b. Fecha de contratación o ingreso de los empleados a la empresa y fecha de nacimiento
- c. Sueldo mensual contractual (según contrato)
- d. Edad de los empleados a la fecha de presentación de los estados financieros y/o la fecha del cálculo de las prestaciones por retiro voluntario
- e. Tasa de rotación del personal a la fecha del cálculo y tasa de incremento futuro de los sueldos

2. Tener disponible la siguiente información, la cual puede obtenerse de las fuentes referidas:

- a. Tasa de mortalidad de los empleados, la cual se puede obtener de la página web siguiente: www.cepal.org/es/datos-y-estadisticas; http://interwp.cepal.org/cepalstat/Perfil_Nacional_Social.html?pais=SLV&idioma=spanish. No obstante, la información de estas tablas no fue utilizada en el procedimiento desarrollado, ya que se utilizó el enfoque del Método Sumas de Años Dígitos, para determinar la probabilidad del retiro anticipado de los empleados (vea Apéndice C).
- b. Tasa de inflación anual, la cual puede obtenerse de la página web siguiente: <http://www.bcr.gob.sv/bcrsite/?x21=73&lang=es>, V.4 Índice de Precios al Consumidor (IPC) Base Dic.2009 e Inflación Índice Diciembre 2009=100. No obstante la consideración de la tasa de inflación, en el modelo que se propone no tiene implicación directa en los cálculos de los beneficios pasados y futuros a favor del personal, ya que la base del cálculo del salario mínimo diario legal

vigente no aumenta con el paso del tiempo; su efecto es indirecto por medio de la tasa de descuento.

- c. Tasa de descuento (bonos emitidos por el estado), la cual puede obtenerse de la página web siguiente:

<https://www.bolsadevalores.com.sv/precios-y-estadisticas-del-mercado>

3. **Caso Práctico.** El modelo matemático financiero se ilustra por medio de un caso práctico hipotético, el cual se desarrolla a continuación en la medida se expone el procedimiento correspondiente.

Una empresa de servicios, al 31 de diciembre de 2015, reflejaba la condición siguiente con respecto a los 5 empleados que tenían contratados a esa fecha:

Empleados	Fecha de contratación	Sueldo mensual	Antigüedad	Edades de Empleados (Años)
Empleado 1	31/01/2001	\$2.900,00	14 años 11 meses	35
Empleado 2	31/01/2014	\$3.000,00	1 año 11 meses	26
Empleado 3	25/02/2007	\$1.500,00	8 años 10 meses	29
Empleado 4	30/11/2014	\$2.400,00	1 año 1 mes	28
Empleado 5	27/09/2010	\$500,00	5 años 3 meses	29

Las siguientes suposiciones actuariales estaban vigentes al cierre del ejercicio al 31/12/2015:

VARIABLES	%
Tasa de rotación de empleados	1%
Tasa de incremento futuro en salarios	5%
Tasa de Inflación	1%
Tasa de descuento (bonos emitidos estado)	5.3077%

Los empleados conforme a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, al cumplir los dos años de antigüedad pueden renunciar de la empresa y hacerse acreedores a los beneficios por retiro voluntario; lo cual puede ocurrir en cualquier momento en el futuro.

Premisas del caso.

i. El salario mínimo mensual para el sector comercio y servicios vigente al 31 de diciembre 2015, era de \$251.70 mensual; no obstante para efectos de cálculos financieros de las prestaciones por retiro voluntario al 31 de diciembre de 2016 se considera de \$300.00, tomando en cuenta que hubo incremento al salario mínimo a partir del 01 de enero 2017 y que cualquier pago a lo largo de dicho año se realizaría con base a ese salario básico máximo pagable.

ii. El resto de suposiciones actuariales enunciadas anteriormente, se mantendrán sin alteración alguna durante los años referidos 2015 y 2016. Cabe destacar que al utilizarse el Método Suma de los Años Dígitos para determinar el porcentaje de retiro anticipado de los empleados (como lo propone el Consejo Mexicano de Normas de información Financiera, A.C. CINIF 2013, en la Norma de Información Financiera NIF D-3 Beneficios a los Empleados), no se consideran en el cálculo matemático de los beneficios a favor del personal, las hipótesis de rotación

de empleados ni la tasa de mortalidad; esa premisa está aplicada en la solución de este caso práctico hipotético, como parte de la practicidad del modelo propuesto.

iii. La tasa de inflación no se utiliza directamente en el modelo propuesto, ya que los salarios básicos máximos pagables están representados por cifras que conforme a la Ley Reguladora, mientras no haya un decreto nacional de incremento al salario mínimo, no aumentan en el tiempo; indirectamente tiene su efecto en el cálculo por medio de la tasa de descuento.

iv. El caso se desarrolla tomando de referencia los finales de los períodos 2015 y 2016, para mostrar lo que ocurre a lo largo de dicho lapso de tiempo e ilustrar adecuadamente la aplicación de la Unidad de Crédito Proyectada para reconocer y medir los beneficios a favor de los empleados que se derivan de su retiro voluntario.

v. La empresa no disponía de ningún activo para hacerle frente a las obligaciones por beneficios a favor de los empleados por retiro voluntario al final de los ejercicios 2015 y 2016, tal como una póliza de seguro o una cuenta bancaria exclusiva.

vi. La entidad tributa al 30% su Impuesto sobre la Renta anual.

4. Primer paso operativo. Se calcula el salario mínimo diario legal vigente de acuerdo al sector económico en el que está inmersa la empresa, conforme a la política establecida en el artículo No. 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, y establecer por empleado el monto que correspondería a la relación de “Dos veces el salario mínimo diario legal vigente” y el monto del “Máximo pagable” conforme a quince días de salario básico. Esta información se compara con el cálculo que simultáneamente se realiza bajo los mismos criterios pero a partir del sueldo contractual del empleado, para tener claro

que la base del cálculo será la información establecida a partir de la aplicación del artículo No. 8 ya relacionado. Se anota al final de esta información la antigüedad de cada empleado, cuyo dato se establece computando el tiempo laborado en la empresa. Su desarrollo es el siguiente:

<u>2015</u>							
	Sueldo	Salario diario	Dos veces el	Salario	Dos veces el	Quince	
			salario	mínimo	salario	días de	
			diario	diario legal	mínimo	salario	
					diario legal	básico	
<u>Empleados</u>	<u>mensual</u>	<u>contractual</u>	<u>contractual</u>	<u>vigente</u>	<u>vigente</u>	<u>(Máximo pagable)</u>	<u>Antigüedad</u>
Empleado 1	\$2.900,00	96,67	193,33	8,39	16,78	251,70	14 años 11 meses
Empleado 2	\$3.000,00	100,00	200,00	8,39	16,78	251,70	1 año 11 meses 8 años 10 meses
Empleado 3	\$1.500,00	50,00	100,00	8,39	16,78	251,70	meses
Empleado 4	\$2.400,00	80,00	160,00	8,39	16,78	251,70	1 año 1 mes
Empleado 5	\$510,00	17,00	34,00	8,39	16,78	251,70	5 años 3 meses

<u>2016</u>							
	Sueldo	Salario diario	Dos veces el	Salario	Dos veces el	Quince	
			salario	mínimo	salario	días de	
			diario	diario legal	mínimo	salario	
					diario legal	básico	
<u>Empleados</u>	<u>mensual</u>	<u>contractual</u>	<u>contractual</u>	<u>vigente</u>	<u>vigente</u>	<u>(Máximo pagable)</u>	<u>Antigüedad</u>
Empleado 1	\$2.900,00	96,67	193,33	10,0	20,0	300,00	15 años 11 meses
Empleado 2	\$3.000,00	100,00	200,00	10,0	20,0	300,00	2 años 11 meses 9 años 10 meses
Empleado 3	\$1.500,00	50,00	100,00	10,0	20,0	300,00	meses
Empleado 4	\$2.400,00	80,00	160,00	10,0	20,0	300,00	2 años 1 mes
Empleado 5	\$510,00	17,00	34,00	10,0	20,0	300,00	6 años 3 meses

5. Segundo paso operativo. Se procede a plantear en una primera matriz (denominada A-Datos Generales de los Empleados) ordenada por medio de

columnas consecutivas, los siguientes datos generales: código y nombre del empleado, cargo en la empresa (sugerido), sueldo mensual fijo y variable, sueldo mensual total básico (que resulta de la sumatoria de los sueldos anteriores), el salario básico para el cálculo (máximo pagable calculado en el primer paso del procedimiento), el sexo del empleado, la fecha de ingreso a la empresa y la fecha de nacimiento. Luego deben plantearse dos matrices (B-Datos para la Probabilidad Actual 2015 y C-Datos para la Probabilidad Actual 2016), reflejando en ambas la siguiente información por medio de columnas: edad actual del empleado, edad de jubilación (cuyo dato surge del criterio 60 años para hombre y 55 para mujeres, conforme a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones en vigencia), antigüedad del empleado (cuyo dato se toma del desarrollo del primer paso de este procedimiento), tiempo restante de servicio (cuyo dato se establece restando a la edad de jubilación la edad actual del empleado), años de servicio totales al retiro (cuyo dato se obtiene sumando la antigüedad y el tiempo restante de servicio de cada empleado), porcentaje de retiro anticipado (cuyo valor se obtiene dividiendo el dato de la antigüedad entre el dato de los años de servicio totales al retiro), porcentaje de rotación de empleados, porcentaje de mortalidad y porcentaje de probabilidad actual (el cual se obtiene sumando las columnas de porcentaje de retiro anticipado, porcentaje de rotación de empleados y porcentaje de mortalidad). Este procedimiento se aplica para ambos períodos tomados de referencia en el caso, o sea en la elaboración de las matrices B y C referidas.

Segundo Paso

Datos generales de los empleados y calculo de los datos para la probabilidad actual, tanto para el año 2015 como para el año 2016

A-DATOS GENERALES DE LOS EMPLEADOS											
Código del empleado	Nombre	Cargo	Sueldo mensual (fijo)	Sueldo mensual (Variable)	Sueldo mensual (Básico)	Sueldo Básico de 15 días	Salario básico para el cálculo (Máximo pagable)		Sexo	Fecha de ingreso	Fecha de nacimiento
							2015	2016			
1	Empleado 1	A	\$2.900,00	\$ -	\$ 2.900,00	\$ 1.450,00	\$ 251,70	\$300,00	M	31/01/2001	01/01/1980
2	Empleado 2	B	\$3.000,00	\$ -	\$ 3.000,00	\$ 1.500,00	\$ 251,70	\$300,00	F	31/01/2014	01/01/1989
3	Empleado 3	C	\$1.500,00	\$ -	\$ 1.500,00	\$ 750,00	\$ 251,70	\$300,00	M	25/02/2007	06/09/1986
4	Empleado 4	D	\$2.400,00	\$ -	\$ 2.400,00	\$ 1.200,00	\$ 251,70	\$300,00	F	30/11/2014	06/09/1986
5	Empleado 5	E	\$510,00	\$ -	\$ 510,00	\$ 255,00	\$ 251,70	\$300,00	M	27/09/2010	10/07/1985

B-DATOS PARA LA PROBABILIDAD ACTUAL 2015								
Edad actual empleado	Edad de jubilación	Antigüedad	Tiempo restante de servicio	Años de servicio totales al retiro	% de retiro anticipado*	% Rotación de empleados* *	% de mortalidad**	% de probabilidad actual
35	60	14,91667	25	39,9167	37,37%	0%	0%	37,37%
26	55	1,91667	29	30,9167	6,20%	0%	0%	6,20%
29	60	8,83333	31	39,8333	22,18%	0%	0%	22,18%
28	55	1,0833	27	28,0833	3,86%	0%	0%	3,86%
29	60	5,2500	31	36,2500	14,48%	0%	0%	14,48%

*Conforme al Método suma de años dígitos

**En este modelo no se aplican estos porcentajes, ya que son sustituidos por la probabilidad establecida bajo el Método

Suma de Años Dígitos

C-DATOS PARA LA PROBABILIDAD ACTUAL 2016								
Edad actual empleado	Edad de jubilación	Antigüedad	Tiempo restante de servicio	Años de servicio totales al retiro	% de retiro anticipado*	% Rotación de empleados	% de mortalidad **	% de probabilidad actual
36	60	15,91667	24	39,9167	39,87%	0%	0%	39,87%
27	55	2,91667	28	30,9167	9,43%	0%	0%	9,43%
30	60	9,83333	30	39,8333	24,69%	0%	0%	24,69%
29	55	2,0833	26	28,0833	7,42%	0%	0%	7,42%
30	60	6,2500	30	36,2500	17,24%	0%	0%	17,24%

*Conforme al Método suma de años dígitos

**En este modelo no se aplican estos porcentajes, ya que son sustituidos por la probabilidad establecida bajo el Método Suma de Años Dígitos

El porcentaje de probabilidad actual, representa la proporción de pago de la obligación total por retiro voluntario del empleado, con base en la antigüedad y los años probables totales de vida laboral, sin considerar hipótesis de rotación del personal ni de mortalidad; asignando esta proporción la obligación por cada empleado de forma separada, considerando su valor presente; las obligaciones por el total de empleados determinan la obligación devengada para la entidad a una fecha específica.

6. Tercer paso Operativo. Cálculo de los beneficios atribuidos a los años anteriores y al período corriente. Para el primer cálculo, debe procederse de la siguiente manera (tanto para el año 2015 como para el año 2016):

- a. Por cada empleado, debe multiplicarse sus años de antigüedad menos 1, por el salario básico para el cálculo o máximo pagable (\$251.70). Por ejemplo para el caso del empleado 1 del caso práctico, debe multiplicarse 13.9167 años (14.9167 años menos 1) por \$251.70, lo

que resulta un valor de \$3,502.83 para el año 2015 y \$4,475.01 para el 2016 (15.9167 años menos 1 por \$300.00).

Para el cálculo de los beneficios atribuidos al período corriente, debe procederse de la siguiente manera (tanto para el año 2015 como para el año 2016):

- a. Por cada empleado, debe considerarse por año el salario básico máximo pagable vigente a la fecha del cálculo (\$251.70 para el caso del 2015 y \$300.0 para el caso del 2016), o el valor proporcional de ese salario máximo pagable que le corresponda a partir de su antigüedad, si está es menor a 1 año.
- b. Luego se establecen los subtotales por año de los beneficios atribuidos a los años anteriores y al período corriente, sumando los parciales de cada empleado.
- c. A continuación se establece para cada año y por empleado, el total de los beneficios de años anteriores y período corriente, sumando el total de los beneficios atribuidos a años anteriores y los beneficios del período corriente, estableciendo un total general de éstos.

AÑOS DE PROYECCION	31/12/2015	31/12/2016
Beneficios atribuidos a años anteriores:		
Empleado 1	3,502.83	4,475.01
Empleado 2	230.73	575.01
Empleado 3	1,971.64	2,649.99
Empleado 4	20.97	324.99
Empleado 5	1,069.73	1,575.00
Beneficios atribuidos a años anteriores	6,795.90	9,600.00

Beneficios Período corriente		
Empleado 1	251.70	300.00
Empleado 2	251.70	300.00
Empleado 3	251.70	300.00
Empleado 4	251.70	300.00
Empleado 5	251.70	300.00
Beneficios período corriente	1,258.50	1,500.00
Total de Beneficios años anteriores y período corriente		
Empleado 1	3,754.53	4,775.01
Empleado 2	482.43	875.01
Empleado 3	2,223.34	2,949.99
Empleado 4	272.67	624.99
Empleado 5	1,321.43	1,875.00
Total de Beneficios años anteriores	8,054.40	11,100.00

7. **Cuarto paso operativo.** Determinación de los beneficios acumulados según probabilidad. Utilizando los porcentajes de probabilidad actual establecidos en el segundo paso operativo de este procedimiento y reflejados en la última columna de las matrices B-Datos para la probabilidad actual 2015 y C-Datos para la probabilidad actual 2016, se ordenan en la matriz en forma columnar (vertical) por año y por cada empleado, anotándolos en términos de decimales (o sea dividiéndolos entre 100); luego se multiplica por empleado el total individual de beneficios de los años anteriores y período corriente que le corresponde, por el porcentaje pertinente de probabilidad actual, estableciéndose por empleado el beneficio acumulado según probabilidad, finalmente se suman los valores por empleados para establecer el total general de los beneficios acumulados según probabilidad.

% de probabilidad actual	31/12/2015	31/12/2016
Empleado 1	0.373695	0.398747
Empleado 2	0.061995	0.094340
Empleado 3	0.221757	0.246862
Empleado 4	0.038576	0.074184
Empleado 5	0.144828	0.172414
Beneficios acumulados según probabilidad		
Empleado 1	1,403.05	1,904.02
Empleado 2	29.91	82.55
Empleado 3	493.04	728.24
Empleado 4	10.52	46.36
Empleado 5	191.38	323.28
Beneficios acumulados según probabilidad	2,127.90	3,084.45

8. Quinto paso operativo. Determinación del valor presente de la obligación por renuncia voluntaria. El valor establecido en el numeral anterior (beneficios acumulados según probabilidad), debe ser descontado aplicando el enfoque del valor del dinero en el tiempo, para establecer el valor presente total de la obligación por beneficios a favor del personal por renuncia voluntaria para los años en referencia.

Debe recordarse que el valor presente acumulado de flujos de efectivo futuros, es calculado sumando las contribuciones de FV_t , el valor del flujo de efectivo en el tiempo=t:

$$PV = \sum_{t=0}^n \frac{FV_t}{(1+i)^t}$$

Donde:

- PV es el valor en el tiempo=0 (PV=Valor Presente de los flujos de efectivo representados por los beneficios a favor de los empleados de años anteriores y período corriente, en este caso práctico)
- FV es el valor en el tiempo=n (FV=valor futuro, total de flujos de efectivo representado por los beneficios años anteriores y período corriente, en este caso práctico)
- i es la tasa bajo la cual el dinero será descontado a través del tiempo (5.3077% en este caso práctico).
- n es el número de periodos a calcular.

Para tal propósito, primero debe establecerse el factor de descuento para cada empleado y por año, a partir de la tasa de descuento utilizada, la cual se obtiene para el caso de El Salvador, tomando de referencia la tasa de interés de los bonos emitidos por el estado salvadoreño, cuya data puede obtenerse de la página web referida en el numeral 2c de este procedimiento (para el caso de este ejercicio práctico está es del 5.3077%). Dicho factor de descuento se establece mediante la

fórmula $\frac{n}{(1 + i)}$, donde $i=5,3077\%$ y “n” será para cada año y por empleado, el tiempo restante de servicio mostrado en la columna “Tiempo restante de servicio” (calculado conforme al Método Suma de Años Dígitos, ejemplificado en el Apéndice C), mostrado en las matrices B-Datos para la probabilidad actual 2015 y C-Datos para la probabilidad actual 2016. Por ejemplo, para el caso del ejercicio práctico mostrado adelante y tomando de referencia al empleado 1, el factor de descuento para el año 2015 se calcula sumando $(1+ 5.3077/100)$ y elevándolo a la potencia 25, lo que proporciona un resultado de 3.6434 como factor de descuento; el factor de

descuento para el año 2016 se calcula sumando $(1+ 5.3077/100)$ y elevándolo a la potencia 24, lo que proporciona un resultado de 3.4597 como factor de descuento; de la misma forma se calculan el resto de factores de descuento. Una vez se han establecido los factores de descuento, se procede a determinar el valor presente de la obligación por renuncia voluntaria, relacionando por empleado y por año, los beneficios acumulados según probabilidad y dividiéndolos entre cada factor de descuento determinado, lo que permite obtener tal valor presente. Se totalizan los parciales obtenidos por empleado y año, y se establece el valor presente total de la obligación por renuncia voluntaria.

Factor de descuento 9	5.3077%	31/12/2015	31/12/2016
Empleado 1		3.643400	3.459700
Empleado 2		4.480680	4.254840
Empleado 3		4.957700	4.718500
Empleado 4		4.040390	3.836750
Empleado 5		4.968940	4.718500
Valor presente de la obligación por renuncia voluntaria (VP)			
Empleado 1		385.093950	550.343387
Empleado 2		6.674950	19.401011
Empleado 3		99.449772	154.337188
Empleado 4		2.603282	12.084231
Empleado 5		38.515014	68.512422
Valor presente de la obligación por renuncia		<u>532.336969</u>	<u>804.678240</u>

			<u>2015</u>	<u>2016</u>
<u>Cálculo</u>	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	-	-
Empleado 1	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	$\frac{1,403.05}{(1+0.053077)}^{25}$	$\frac{1,904.02}{(1+0.053077)}^{24}$
Empleado 1	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	<u>385.093950</u>	<u>550.343387</u>
Empleado 2	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	$\frac{29.91}{(1+0.053077)}^{29}$	$\frac{82.55}{(1+0.053077)}^{28}$
Empleado 2	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	<u>6.674950</u>	<u>19.401011</u>
Empleado 3	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	$\frac{493.04}{(1+0.053077)}^{31}$	$\frac{728.24}{(1+0.053077)}^{30}$
Empleado 3	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	<u>99.449772</u>	<u>154.337188</u>
Empleado 4	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	$\frac{10.52}{(1+0.053077)}^{27}$	$\frac{46.36}{(1+0.053077)}^{26}$
Empleado 4	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	<u>2.603282</u>	<u>12.084231</u>
Empleado 5	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	$\frac{191.38}{(1+0.053077)}^{31}$	$\frac{323.28}{(1+0.053077)}^{30}$
Empleado 5	VP=	$\frac{\text{Sumatoria } K_n}{(1 + i)}$	<u>38.515014</u>	<u>68.512422</u>

9. **Sexto paso operativo.** Establecimiento del monto inicial de la obligación, el costo por su financiamiento, el costo laboral del servicio actual y el monto final de la obligación. El monto inicial de la obligación se establece aplicándole a los beneficios atribuidos a los años anteriores, el porcentaje de probabilidad actual y luego dividiendo dicho resultado entre el factor de descuento; en otras palabras, trayendo a valor presente los beneficios atribuidos a los años anteriores, previa aplicación del porcentaje de probabilidad actual. El costo por financiamiento se determina aplicándole al monto inicial de la obligación, la tasa de descuento aplicable; el costo laboral del servicio actual se computa, trayendo a valor presente los beneficios del periodo corriente, previa aplicación del porcentaje de

probabilidad actual y restándole al resultado obtenido el costo por financiamiento, ya que éste se encuentra implícito. Finalmente el monto final de la obligación se establece, sumando el valor del monto inicial de la obligación, el costo por su financiamiento y el costo laboral del servicio actual. Todos los cálculos anteriores se realizan por empleado y para cada año.

Monto inicial de la obligación(Saldo de Provisi	31/12/2015	31/12/2016
Empleado 1	359.277653	515.766912
Empleado 2	3.192428	12.749312
Empleado 3	88.191265	138.641828
Empleado 4	0.200179	6.283707
Empleado 5	31.178821	57.550434
Monto inicial de la obligación(Saldo de 1	482.040346	730.992193
Costo de interés al 5,3077% por cada año		
Empleado 1	20.439632	29.210576
Empleado 2	0.354286	1.029747
Empleado 3	5.278496	8.191755
Empleado 4	0.138174	0.641395
Empleado 5	2.044261	3.636434
Costo de interés al 5,3077% por cada año	28.254849	42.709907
Costo laboral del servicio actual		
Empleado 1	5.376665	5.365900
Empleado 2	3.128236	5.621952
Empleado 3	5.980012	7.503606
Empleado 4	2.264929	5.159129
Empleado 5	5.291932	7.325554
Costo laboral del servicio actual	22.041774	30.976140
Monto final de la obligación		
Empleado 1	385.093950	550.343387
Empleado 2	6.674950	19.401011
Empleado 3	99.449772	154.337188
Empleado 4	2.603282	12.084231
Empleado 5	38.515014	68.512422
Monto final de la obligación por retiro vo	532.3370	804.6782

10. Séptimo paso operativo. Luego del establecimiento de los valores y conceptos anteriores, si la entidad contase con algún activo financiero o no financiero, pero específico para hacerle frente a las obligaciones por beneficios por retiro voluntario a favor de los empleados (tal como una cuenta de ahorro especial, una póliza de seguro, etc), el pasivo por beneficios por retiro voluntario se mide por el total neto de los siguientes importes: el valor presente de las obligaciones por retiro voluntario en la fecha sobre la que se informa, menos el valor razonable en la fecha de presentación de los activos del plan, que se emplearían para la cancelación directa de las obligaciones. Si no existiese algún activo, no se operativiza la relación anterior.

Cifras expresadas en Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica:		
	2014	2015
Medición del pasivo por beneficios por retiro vol	<u>2014</u>	<u>2015</u>
Valor presente de las obligaciones por retiro volt	532.34	804.68
Menos:		
Valor razonable en la fecha de presentación de los activos del plan	<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
Pasivo por beneficios por retiro voluntario a/f de los empleados	<u>532.34</u>	<u>804.68</u>

11. Octavo paso operativo. Conforme a los cálculos obtenidos en el sexto paso operativo, se procede a registrar contablemente las obligaciones por beneficios a favor de los empleados por retiro voluntario, conforme a las políticas de reconocimiento y medición de la Sección 28 Beneficios a los Empleados, tal como se muestra a continuación:

Registros Contables

31/12/2015

Partida No. 1

<u>Gastos de Administración</u>		252.04	
Beneficios por retiro voluntario año	241.02		
Beneficios por retiro voluntario per	<u>11.02</u>		
<u>Gastos de Venta</u>		252.04	
Beneficios por retiro voluntario año	241.02		
Beneficios por retiro voluntario per	<u>11.02</u>		
<u>Gastos Financieros</u>		28.25	
Otros gastos financieros	<u>28.25</u>		
<u>Provisiones a Largo Plazo</u>			
Provisión por beneficios por retiro voluntario			532.33
		<u>532.33</u>	<u>532.33</u>

V/registro de provisión por beneficios por retiro voluntario a favor de los empleados, por obligaciones pasadas y presentes registradas a valor presente al cierre del ejercicio 2015

31/12/2015

Partida No. 2

<u>Activos por Impuestos Diferidos</u>		159.70	
Activo por Impuesto sobre la Renta	<u>159.70</u>		
Por diferencias temporarias deducib	<u>159.70</u>		
<u>Gastos por Impuesto a las Ganancias</u>			159.70
Gasto (Ingreso) por ISR Diferido	<u>159.70</u>		
Ingreso por ISR Diferido	<u>159.70</u>		
		<u>159.70</u>	<u>159.70</u>

V/reconocimiento de activo por ISR diferido, derivado de diferencia temporaria deducible generada por el reconocimiento de gasto por beneficios por retiro voluntario a favor de los empleados

Asumiendo que no hay cambios en las suposiciones actuariales para el 2015 y que no hubo pagos de beneficios por retiro durante el 2016, excepto el salario mínimo que aumento:

		31/12/2016
Partida No. 1		
<u>Gastos de Administración</u>		128.94
Beneficios por retiro voluntario año	124.48	
Beneficios por retiro voluntario peri	<u>4.47</u>	
<u>Gastos de Venta</u>		128.94
Beneficios por retiro voluntario año	124.48	
Beneficios por retiro voluntario peri	<u>4.47</u>	
<u>Gastos Financieros</u>		14.46
Otros gastos financieros	<u>14.46</u>	
<u>Provisiones a Largo Plazo</u>		
Provisión por beneficios por retiro voluntario		272.34
		<u>272.34</u>
		<u>272.34</u>

V/registro de provisión por beneficios por retiro voluntario a favor de los empleados, por obligaciones presentes registradas a valor presente al cierre del ejercicio 2016

		31/12/2016
Partida No. 2		
<u>Activos por Impuestos Diferidos</u>		81.70
Activo por Impuesto sobre la Renta]	<u>81.70</u>	
Por diferencias temporarias deducib	<u>81.70</u>	
<u>Gastos por Impuesto a las Ganancias</u>		81.70
Gasto (Ingreso) por ISR Diferido	<u>81.70</u>	
Ingreso por ISR Diferido	<u>81.70</u>	
		<u>81.70</u>
		<u>81.70</u>

V/reconocimiento de activo por ISR diferido, derivado de diferencia temporaria deducible generada por el reconocimiento de gasto por beneficios por retiro voluntario a favor de los empleados

Apéndice C:

Ejemplo Método Sumas de Años Dígitos

Es un método que determina la proporción de pago de la obligación con base en la antigüedad y los años probables totales de vida laboral, sin considerar hipótesis de rotación, de morbilidad o de mortalidad, etcétera, asignando esta proporción a la obligación por cada empleado de forma separada, considerando su valor presente; las obligaciones por el total de empleados determinan la obligación devengada para la entidad

Considerando el párrafo 30.1.3 inciso i), esta probabilidad se asigna a la obligación por cada empleado de forma separada, considerando su VP; las obligaciones por el total de empleados determinan la obligación devengada para la entidad, como sigue:

Empleado	Periodos actual y pasados	% de probabilidad actual	Periodos con probabilidad	Vida laboral remanente por empleado	Factor de descuento a 5%	VP de la obligación (OBD)
001	32,341	12.50%	4,043	35	5.51602	733
002	25,873	21.43%	5,544	33	5.00319	1,108
003	17,249	28.21%	4,865	28	3.92013	1,241
004	34,497	39.02%	13,462	25	3.38635	3,975
005	31,047	51.16%	15,885	21	2.78596	5,702
006	11,088	60.98%	6,761	16	2.18287	3,097
007	12,197	66.67%	8,131	13	1.88565	4,312
008	15,856	79.07%	12,538	9	1.55133	8,082
009	19,028	90.91%	17,298	4	1.21551	14,231
OBD a reconocer por la entidad						<u>42,482</u>

Supongamos los siguientes 9 empleados de la entidad, en cuyo caso determinaremos su probabilidad sin considerar las hipótesis actuariales como la mortalidad, la morbilidad, etc. La determinación de su probabilidad, bajo este método, es simplemente dividiendo su antigüedad entre el número de años totales que tendrán estos empleados a la edad de jubilación, como sigue:

Empleado	Edad actual	Edad de jubilación	Antigüedad	Años futuros de servicio	Años totales al retiro	% de probabilidad actual
001	25	60	5	35	40	12.50%
002	27	60	9	33	42	21.43%
003	32	60	11	28	39	28.21%
004	35	60	16	25	41	39.02%
005	39	60	22	21	43	51.16%
006	44	60	25	16	41	60.98%
007	47	60	26	13	39	66.67%
008	51	60	34	9	43	79.07%
009	56	60	40	4	44	90.91%

Fuente: Norma de Información Financiera NIF D-3, Beneficios a los Empleados, Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF) (2013)

Apéndice D:

Resolución 5/2016 del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría

San Salvador, a las nueve horas, del día uno de abril de dos mil dieciséis.

Antecedentes:

La Asamblea Legislativa, por medio del Decreto No. 592 del dieciocho de diciembre de dos mil trece, publicado en el Diario Oficial No. 12, Tomo 402, del veintiuno de noviembre de dos mil catorce, emitió la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Dicha ley, establece en su artículo No. 8, que todo patrono está obligado a pagar a los empleados que se separen de la entidad por renuncia voluntaria.

Las comisiones de principios de contabilidad y normas de auditoría del Consejo, han efectuado el análisis y conclusiones técnicas, para incorporar la referida provisión en el estado del resultado integral y el estado de situación financiera.

Considerando que:

- I. El artículo 17, literal c) de la Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría, establece que los contadores públicos intervendrán de manera obligatoria, para “Dictaminar sobre el cumplimiento de las obligaciones profesionales que deben observar los comerciantes, de conformidad con las leyes pertinentes”
- II. El artículo 36, literal g) de la Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría, especifica que es facultad del Consejo: “Fijar las normas generales, para la elaboración y presentación de los estados financieros e información complementaria de los entes fiscalizados”, y el literal h) expresa como atribución del Consejo: “Determinar los principios conforme a los cuales, deberán los comerciantes llevar su contabilidad y establecer criterios de valoración de activos, pasivos y constitución de provisiones y reservas”.

- III. El Consejo, ha analizado el contenido de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria y lo pertinente a la aplicación de la misma.
- IV. Asimismo, analizó la aplicación de los requisitos contables de la referida Ley y las bases contables legalmente adoptadas en El Salvador; incluyendo los requisitos para la auditoria de las estimaciones contables con relación a las Normas Internacionales de Auditoria-NIAS.

Por tanto: con base a lo expuesto y a lo establecido en los artículos 17 literal c) y 36 literales g) y h) de la Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría, este Consejo Resuelve que:

- I. Estos beneficios a los empleados, deben reconocerse como una obligación, medida como un beneficio post-empleo
- II. La provisión, debe determinarse utilizando el método de “Unidad de Crédito Proyectada” y en el caso de la aplicación de la NIIF para las PYMES, alternativamente, simplificándolo tal y como lo indica la sección 28
- III. En los estados financieros, deben incluirse las políticas contables correspondientes y notas explicativas, para las revelaciones exigidas sobre este plan, según la NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para las PYMES
- IV. Cuando las estimaciones contables, requieran del uso de variables financieras o demográficas complejas, es necesario, que la administración de la entidad que preparó los estados financieros y los auditores, designen la participación de un especialista o experto en el tema. Para el caso de la auditoria de las estimaciones contables, los auditores además, deberán cumplir con los requerimientos de las NIAS 540 y 620

Para mayor referencia a los fundamentos técnicos que sustentan esta resolución, se detallan en el documento FCR-5/2016 de la página web del Consejo, www.consejodevigilancia.gob.sv