



La administración y su incidencia en la nómina conforme a los beneficios a empleados en las pymes.

Modalidad: Monografía

Laura Sthefany Tirado Puentes  
1098811500

María Camila Jinete Salamanca  
1005260395

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**  
**Facultad Ciencias Socioeconómicas y empresariales**  
**Administración Financiera**  
**Bucaramanga 31/05/2024**



La administración y su incidencia en la nómina conforme a los beneficios a  
empleados en las pymes.

Modalidad: Monografía

Laura Sthefany Tirado Puentes  
1098811500

María Camila Jinete Salamanca  
1005260395

**Trabajo de Grado para optar al título de  
Administradora Financiera**

**DIRECTOR**

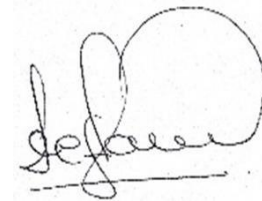
Omar Nova Jaimes

Grupo de investigación – I&D FINANCIERO

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER  
Facultad Ciencias Socioeconómicas y empresariales  
Administración Financiera  
Bucaramanga 31/05/2024**

Nota de Aceptación

EXIGIDOS POR LAS UNIDADES TECNOLOGICAS DE  
SANTANDER PARA OPTAR AL TITULO DE ADMINISTRADOR FINANCIERO,  
SEGÚN ACTA No. 005 DEL COMITE DE TRABAJOS DE GRADO DEL DIA  
07/06/2024 EVALUADOR DIAN CATALINA SANTAMARIA



---

Firma del Evaluador



---

Firma del Director

## DEDICATORIA

En primer lugar, Dedico este trabajo a Dios y a mi familia, por su constante apoyo y amor incondicional. Sin su compañía apoyo y comprensión, este logro no hubiera sido posible. Este título profesional el cual me llena de orgullo es por y para ustedes que es lo más importante que tengo.

Laura Sthefany Tirado Puentes

A mis abuelos cuyo amor y apoyo incondicional han sido mi mayor fortaleza.

A mis amigos y compañeros por su comprensión, paciencia y todos los momentos de alegría que hemos compartido a lo largo de este camino.

A mis profesores por su guía y por inculcarme el amor por el conocimiento. Sus enseñanzas y consejos han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal.

María Camila Jinete Salamanca

## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi director de trabajo de grado, Omar Nova Jaimes y a la evaluadora Diana Catalina Santamaria, por su orientación y apoyo durante todo el proceso de investigación. Su disposición y conocimientos han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Igualmente quiero agradecer a mi familia, quienes siempre me han brindado su amor incondicional y su constante apoyo. A mi madre, Sandra puentes, por ser esa mujer fuerte que me enseñó a luchar por que lo quiero y llenarme de seguridad que todo lo podía lograr. A mi padre, Emerson tirado, por su apoyo incondicional y el amor más grande de mi vida. Y a mi hermana Marcela tirado, por ser mi ejemplo para seguir y mi motivación de ser mejor cada día por todo el amor y el apoyo que me da por ser la mujer que más admiro y a la cual no le quiero fallar.

Agradezco a la vida por regalarme 2 amigas para la vida con las cuales viví travesuras y me las llevo para toda mi vida Daniela mantilla, esa amiga con la que inicié la tecnología y comencé la profesional y Camila Jinete, una amiga que la vida colocó en mi camino en el momento justo, con quien reí, lloré y viví momentos muy lindos que recordaré siempre.

Este ciclo profesional me llevo amigos para la vida con quienes sé que puedo contar. agradecer también a todos mis compañeros clases con los cuales viví momentos de alegría y de tensión.

Laura Sthefany Tirado Puentes

En primer lugar, agradezco por mis capacidades, motivación, confianza y sacrificio que han sido la base sobre la cual he construido este logro.

Agradezco a mis compañeros y amigos por los innumerables momentos de apoyo y diversión que compartimos.

A Sthefany Tirado quien estuvo presente y fue mi apoyo en este viaje académico, por tener fe en mí y darme aliento y fuerza para seguir adelante, este camino la convirtió en una amiga incondicional para vivir alegrías y desafíos.

A mis profesores y mentores por su dedicación y sabiduría. En especial a Diana Catalina Santamaría, Rosa Milena Arenas y al profesor y Director del proyecto Omar Nova Jaimes, quien me ha guiado desde los primeros semestres y su orientación ha sido crucial para el desarrollo de este trabajo.

A las Unidades Tecnológicas de Santander por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente, y por los recursos y entorno propicio para el aprendizaje.

Finalmente agradezco a todas las personas que de alguna manera han contribuido a la culminación de esta etapa y este trabajo. Su apoyo, aunque no mencionado específicamente, ha sido profundamente apreciado y fundamental para alcanzar este logro.

Con gratitud,

María Camila Jinete.

## TABLA DE CONTENIDO

<b><u>RESUMEN EJECUTIVO .....</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>INTRODUCCIÓN.....</u></b>	<b><u>15</u></b>
<b><u>1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....</u></b>	<b><u>19</u></b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	21
1.3. OBJETIVOS .....	22
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	22
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	22
<b><u>2. MARCO REFERENCIAL .....</u></b>	<b><u>23</u></b>
2.1. MARCO TEORICO .....	23
2.2. MARCO LEGAL .....	32
<b><u>3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</u></b>	<b><u>36</u></b>
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.2. ENFOQUE .....	36
3.3. MÉTODO .....	36
3.4. TÉCNICA.....	37
<b><u>4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO.....</u></b>	<b><u>39</u></b>
<b><u>5. RESULTADOS .....</u></b>	<b><u>84</u></b>
<b><u>6. CONCLUSIONES.....</u></b>	<b><u>86</u></b>
<b><u>7. RECOMENDACIONES .....</u></b>	<b><u>88</u></b>
<b><u>8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</u></b>	<b><u>90</u></b>

<b><u>9.</u></b>	<b><u>APÉNDICES.....</u></b>	<b><u>92</u></b>
<b><u>10.</u></b>	<b><u>ANEXOS.....</u></b>	<b><u>93</u></b>



## LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1 Requerimientos mínimos que deben tener los elementos del sistema de información contable u financiero referente a los beneficios a empleados 57

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Marco Normativo que cimentan el uso de las NIIF para los procesos de información en el manejo de los Beneficios a empleados y como estos deben adoptarlos desde la administración financiera.....	33
Tabla 2. Estudio de los fundamentos teóricos y conceptuales contenidos en la sección 28 NIIF Pymes, relacionados con la medición, revelación, identificación y presentación de los rubros de pasivos en los estados financieros.....	39
Tabla 3 Elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes. ....	56
Tabla 4 Exposición de los aspectos de la administración financiera y la incidencia en los beneficios a empleados en las pymes. ....	66

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto investigativo se realizó para ejecutar un análisis de la sección 28 NIIF Pymes referente a los beneficios a empleados, consultando la NIIF y algunos referentes teóricos sobre el tema de estudio para entender los lineamientos normativos y requerimientos para conocer los fundamentos sobre la sección 28 de NIIF referente a las políticas contables y financieras que se deben dar al manejo del registro de la nómina en pymes.

Se adoptó una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo, basándose en referentes bibliográficos, documentales y estudios de caso disponibles en internet. El objetivo fue analizar las posturas de estos referentes sobre los lineamientos y requerimientos mínimos a partir del estudio de las diferentes teorías expuestas por los autores consultados, permitiendo la definición de una política contable y financiera de beneficios a empleados en las pymes.

Este análisis permitirá evaluar las oportunidades de adopción de la política contable conforme a las secciones 28 de las NIIF Pymes, identificando aspectos cruciales para la administración financiera en relación con la nómina y los beneficios a empleados. Es esencial para profesionales y la comunidad académica adquirir habilidades relevantes al tema, a través de estudios y evaluaciones continuas sobre las NIIF.

De igual manera es fundamental resaltar la necesidad de un nuevo rol del Administrador Financiero, que debe adoptar un enfoque más analítico, garantizando apoyo a los procesos contables de en el área de nómina, la cual son críticos el

manejo que muchas de las pymes le dan y el cual inciden en las finanzas su mala administración.

El estudio continuado mediante capacitaciones, conferencias y actualizaciones referentes a unir la administración financiera en cada rubro de la empresa y en especial la administración de la nómina es crucial para las finanzas; esto asegura el dominio de las NIIF en esta área y su aplicación práctica en la administración financiera, la gestión de la nómina, optimizando así la política contable de beneficios a empleados en las pymes.

Palabras Claves: Administración Financiera, NIIF, Incidencia en beneficios a empleados, Pymes, Nomina, Sistema de información.

## ABSTRACT

The present research project was conducted to perform an analysis of section 28 of the IFRS for SMEs regarding employee benefits, consulting the IFRS and some theoretical references on the topic to understand the regulatory guidelines and requirements to understand the fundamentals of section 28 of IFRS regarding accounting and financial policies for payroll management in SMEs.

A descriptive research approach with a qualitative focus was adopted, based on bibliographic references, documents, and case studies available on the internet. The objective was to analyze the positions of these references on the minimum guidelines and requirements from the study of the different theories presented by the consulted authors, allowing the definition of an accounting and financial policy for employee benefits in SMEs.

This analysis will allow the evaluation of opportunities for adopting the accounting policy in accordance with section 28 of IFRS for SMEs, identifying crucial aspects for financial management concerning payroll and employee benefits. It is essential for professionals and the academic community to acquire relevant skills on the topic through continuous studies and evaluations of the IFRS.

Similarly, it is fundamental to highlight the need for a new role for the Financial Manager, who must adopt a more analytical approach, ensuring support for accounting processes in the payroll area, which are critical due to the management many SMEs give them, and whose poor administration impacts finances.

Continuous study through training, conferences, and updates related to

integrating financial management in every area of the company, especially payroll management, is crucial for finances. This ensures mastery of IFRS in this area and its practical application in financial management and payroll management, thus optimizing the accounting policy of employee benefits in SMEs.

Keywords: Financial Management, IFRS, Impact on Employee Benefits, SMEs, Payroll, Information System.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto investigativo se llevó a cabo con el propósito de realizar un análisis exhaustivo de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), enfocándose en los beneficios a empleados. Para ello, se consultaron las NIIF y diversos referentes teóricos sobre el tema, con el fin de comprender los lineamientos normativos y los requisitos necesarios para gestionar adecuadamente el registro de la nómina en las pymes.

Se adoptó una metodología de investigación descriptiva con un enfoque cualitativo, utilizando referencias bibliográficas, documentos y estudios de caso disponibles en internet. El objetivo principal fue analizar las posturas de estos referentes en cuanto a los lineamientos y requisitos mínimos, basándose en las teorías expuestas por diversos autores. Este análisis permitió la definición de una política contable y financiera de beneficios a empleados en las pymes.

Este estudio evaluará las oportunidades de adopción de la política contable conforme a la sección 28 de las NIIF para Pymes, identificando aspectos cruciales para la administración financiera relacionados con la nómina y los beneficios a empleados. La adquisición de habilidades relevantes sobre este tema por parte de profesionales y la comunidad académica, a través de estudios y evaluaciones continuas de las NIIF, es esencial.

Asimismo, se resalta la necesidad de un nuevo rol para el Administrador Financiero, quien debe adoptar un enfoque más analítico para garantizar el apoyo a los procesos contables en el área de nómina, los cuales son críticos debido al

manejo que muchas pymes les otorgan, y cuya mala administración afecta las finanzas. La formación continua mediante capacitaciones, conferencias y actualizaciones que integren la administración financiera en todos los rubros de la empresa, especialmente en la nómina, es crucial para las finanzas. Esto asegura el dominio de las NIIF en esta área y su aplicación práctica en la administración financiera y la gestión de la nómina, optimizando así la política contable de beneficios a empleados en las pymes.

Colombia decidió adoptar las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), se promulgaron diversas regulaciones para su implementación. La adopción de las NIIF en Colombia se formalizó a través de la Ley 1314 de 2009, la cual establece los principios y normas de contabilidad e información financiera, así como el aseguramiento de la información derivada de los procesos contables de las pequeñas y medianas empresas (pymes). Esta ley también define las entidades responsables de supervisar el cumplimiento de estas normas, garantizando así la transparencia y la precisión en la información financiera de las pymes. (Congreso de la Republica de Colombia, 2009),

La adopción y el análisis de las secciones, así como el estudio de caso de la sección 28 de las NIIF, permiten comprender los lineamientos normativos y los requisitos para la política contable de beneficios a empleados en las pymes

. Esta norma establece el fundamento teórico para la implementación de la sección 28 en la gestión de la nómina, la cual debe estar alineada con los objetivos misionales de la empresa en la administración de los pasivos laborales.

La correcta implementación de esta sección es crucial para la administración financiera, ya que incide directamente en la manera en que se manejan los



beneficios a empleados. La gestión adecuada de estos beneficios no solo optimiza los recursos financieros de la empresa, sino que también garantiza la satisfacción y el bienestar de los empleados, lo cual es esencial para el rendimiento general de la organización.

Con este propósito, se investigan los trabajos realizados por otros investigadores para contribuir al conocimiento contable y financiero en la comunidad académica del programa de Tecnología de Contaduría Pública de las Unidades Tecnológicas de Santander. Identificar los referentes bibliográficos relevantes facilita la orientación del estudio y ayuda a cumplir con el objetivo propuesto.

Al final, se evidencia la importancia de que los estudiantes de tecnología financiera investiguen diferentes referentes bibliográficos y casos de estudio sobre las distintas secciones de las NIIF, y específicamente sobre la sección 28 enfocada en los beneficios a empleados. Este conocimiento es de gran impacto en los procesos misionales de las pymes, ya que la optimización del registro contable de los beneficios a empleados conforme a las directrices de la norma internacional permite identificar y aprovechar oportunidades de mejora en la administración financiera. La adopción adecuada de estas prácticas, basada en el análisis realizado, fortalece la gestión de los recursos humanos y financieros de la empresa, asegurando un enfoque integral y estratégico en la administración de los beneficios a empleados.

Los beneficios a los empleados incluyen todas las formas de compensación que la entidad ofrece a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a

cambio de sus servicios. Esta sección se aplica a todos los beneficios para empleados, con excepción de aquellos relacionados con transacciones de pagos basados en acciones, los cuales se abordan en la Sección 26 Pagos Basados en Acciones. Los cuatro tipos de beneficios a empleados mencionados en esta sección son: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. (IASB, 2010)

## 1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### Descripción del problema

La administración es el eje clave de toda pyme y la mala administración de todos sus recursos en especial con la nómina puede llevar a acabar toda empresa, en Santander muchas de las empresas terminan debido a la poca gestión financiera que se realiza en torno a la nómina el cual, los problemas surgen porque no hay políticas claras referentes a las Normas internacional de información financiera, por lo cual deben surge medidas que aborden esta problemática. Muchas de las pymes no implementan las NIIF y en especial la sección 28 de las NIIF. Como administrador financiero, es crucial reconocer las implicaciones que tiene la gestión inadecuada de la nómina y los beneficios a empleados en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Una de las principales áreas de preocupación es el cumplimiento insuficiente de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), que aborda específicamente el tratamiento contable de los beneficios a empleados.

Las NIIF, incluida la sección 28, proporcionan directrices detalladas sobre cómo las empresas deben reconocer, medir, revelar y presentar los beneficios a empleados en sus estados financieros. El incumplimiento de estas normas puede conducir a una mala gestión financiera y a la toma de decisiones erróneas durante el proceso de implementación de los beneficios a empleados.

Al aplicar correctamente la sección 28 de las NIIF, las PYMEs pueden mejorar significativamente su capacidad para administrar y controlar los costos relacionados con la nómina y los beneficios a empleados. Esto implica una comprensión precisa de cómo estos beneficios afectan las finanzas de la empresa, permitiendo así tomar decisiones estratégicas para optimizar el uso de recursos financieros y mejorar la rentabilidad general.

La sección 28 de las NIIF desde la perspectiva de la administración financiera no es aplicada, lo cual su nulo uso no proporciona una base sólida que les permita comprender plenamente los impactos financieros de la gestión de beneficios a empleados; esto demuestra que no se incluyen esta área y por lo tanto no se puede identificar áreas donde se están cometiendo errores o no se está cumpliendo adecuadamente con las normativas contables, y establecer estrategias correctivas para mejorar la gestión financiera y operativa en relación con los beneficios a empleados.

Para la administración financiera, el cumplimiento adecuado de la sección 28 de las NIIF es fundamental para abordar las deficiencias en la gestión de nómina y beneficios a empleados en las PYME. Al comprender y aplicar estas normas correctamente, las empresas pueden mejorar su salud financiera y operativa, asegurando una gestión eficiente y transparente de los beneficios a empleados en sus informes financieros.

Lo anterior plantea la siguiente hipótesis:

¿Cómo desde el análisis de la sección 28 NIIF podrán determinar la incidencia de la administración financiera en la nómina de las pymes?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

La monografía propuesta tiene como objetivo principal estudiar y analizar la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) aplicadas a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME).

Donde se analizarán los elementos contenidos en la norma que puedan ayudar a la administración financiera a desarrollare su labor y propósito fundamental en toda empresa; el propósito es obtener los compendios, conceptos, para determinar su alcance, necesario en la mejora de la gestión administrativa de información financiera relacionada con los beneficios a empleados.

El enfoque de la monografía se basará en el estudio exhaustivo, análisis cualitativo y evaluación de la sección 28, estableciendo un marco que respalde el perfeccionamiento del manejo de la información financiera de los beneficios a empleados, de acuerdo con las NIIF. Se buscará estudiar los fundamentos claros y considerar patrones claves para presentar los registros de los beneficios a empleados.

El desarrollo de la propuesta está enfocado en mejorar la gestión de nómina y beneficios a empleados desde la perspectiva de la administración financiera, que presenta beneficios significativos y oportunidades clave para las pymes.

En fin, se debe implementar los conceptos que determina la norma, para la mejora en la gestión de nómina y beneficios a empleados desde la administración financiera, las cuales representa una inversión estratégica que beneficiará ampliamente a pymes. No solo asegurará el cumplimiento normativo y la eficiencia

operativa, sino que también impulsará la capacidad para tomar decisiones informadas y estratégicas que respalden el crecimiento y desarrollo sostenible en el mercado.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Examinar la normativa aplicable a la sección 28 de las NIIF sobre beneficios a empleados, con el fin de comprender los elementos y alcance desde la perspectiva de la administración financiera, con el fin de garantizar el cumplimiento para la toma de decisiones estratégicas y fortalecer la competitividad en las pymes.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los fundamentos teóricos y conceptuales contenidos en la sección 28 de las NIIF para pymes, relacionados con la medición, revelación, identificación y presentación de los rubros de pasivos en los estados financieros.
- Estimar los elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes.
- Exponer los aspectos de la administración financiera y la incidencia en los beneficios a empleados en las pymes.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. MARCO TEORICO

#### Fundamento Teórico:

1. Administración Financiera
2. Normas Internacionales de Información Financiera
3. Contabilidad Financiera
4. Sistemas de Información
5. Sección 28 NIIF Pymes
6. Sección 10 NIIF Pymes

#### Administración Financiera

La administración financiera juega un papel fundamental en el éxito de cualquier empresa. Es responsable de manejar, organizar y controlar los recursos monetarios, lo cual es vital para garantizar la rentabilidad y la continuidad operativa de la pyme, sin importar su tamaño o sector.

Es crucial reconocer que una administración financiera efectiva es esencial para el crecimiento y la estabilidad a largo plazo de la empresa. Esta propuesta tiene como objetivo fortalecer los fundamentos financieros de nuestra empresa, asegurando una gestión eficiente y estratégica de nuestros recursos. Esto nos permitirá no solo enfrentar, sino también capitalizar las oportunidades en un entorno empresarial dinámico y desafiante.

En particular, se enfoca en optimizar la administración de pasivos laborales, comprendiendo su impacto y relevancia desde la perspectiva de la administración financiera; al gestionar de manera efectiva las obligaciones laborales y aprovechar

al máximo los recursos, se afirmará las bases para un crecimiento sólido y sostenible.

La meta es mantener a la par las exigencias financieras del mercado, sino también liderar a través de una gestión financiera proactiva y estratégica la administración de la nómina. Al hacerlo, se realizará una administración financiera buscando el equilibrio de las finanzas y analizando la incidencia de esta en los beneficios a empleados conforme a la norma internacional. (IASB, 2009)

#### Normas Internacionales de Información Financiera NIIF

Las NIIF, siglas que significan Normas Internacionales de Información Financiera, son un conjunto de estándares contables internacionales desarrollados por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés), anteriormente conocido como IASC (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad). Las NIIF son un marco global utilizado para la preparación y presentación de los estados financieros de las empresas.

El propósito principal de las NIIF es establecer un conjunto único y coherente de principios contables que puedan ser aplicados de manera consistente en diferentes países y jurisdicciones. Esto facilita la comparabilidad de los estados financieros entre distintas empresas y países, lo cual es esencial para los inversores, analistas financieros, reguladores y otros usuarios de la información financiera.

Las NIIF abordan una amplia gama de temas financieros y contables, enfocados en el reconocimiento, la medición, la presentación y la revelación de transacciones financieras y eventos en los estados financieros. Algunas áreas



específicas que cubren las NIIF incluyen el tratamiento financiero y contable de activos, pasivos, ingresos, gastos, impuestos, arrendamientos, instrumentos financieros y beneficios a empleados, entre otros.

Es importante destacar que las NIIF son adoptadas por numerosos países en todo el mundo, ya sea como estándares obligatorios o como guías voluntarias. La adopción de las NIIF busca promover la transparencia, la calidad y la comparabilidad de la información financiera a nivel global, contribuyendo así a una mayor integridad y confianza en los mercados financieros internacionales. (IFRS CORPORATIVE, 2009)

Desde la perspectiva del administrador financiero, la contabilidad financiera es mucho más que simplemente registrar transacciones de dinero entrantes y salientes. Se trata de un proceso esencial para comprender y comunicar la situación financiera de la pyme de manera clara y precisa.

La contabilidad financiera permite capturar y clasificar todas las transacciones económicas de la empresa, tanto ingresos como egresos, de una manera estructurada y ordenada. Estas transacciones se registran utilizando el sistema de débitos y créditos, lo cual proporciona una base sólida para la elaboración de informes financieros precisos y oportunos.

En el rol como administradores financieros, es fundamental entender cómo se clasifican estas transacciones. Los fondos que ingresan a la empresa se registran como créditos, representando el aumento en los recursos financieros disponibles. Por otro lado, los fondos que salen se registran como débitos, reflejando las salidas de recursos financieros.

Además, es crucial reconocer la importancia de los pasivos dentro del contexto contable. Los pasivos laborales, representan las obligaciones financieras de la empresa, incluyendo los beneficios a empleados. Desde la perspectiva del administrador financiero, es esencial evaluar y gestionar de manera efectiva estos pasivos laborales para asegurar la estabilidad financiera y el cumplimiento de las obligaciones de la pyme.

En general la contabilidad financiera es una herramienta vital para los administradores financieros, ya que proporciona información clave sobre la salud financiera de la empresa y ayuda a tomar decisiones informadas y estratégicas para optimizar el uso de recursos y garantizar la viabilidad a largo plazo de la organización. (COR, 2023)

Desde la perspectiva de la administración financiera, la contabilidad financiera es una herramienta fundamental que permite sistematizar y analizar la información clave sobre las actividades económicas y la situación financiera de la empresa.

La contabilidad financiera ofrece un registro histórico y cuantificable de las operaciones realizadas por la empresa y de los eventos económicos que impactan en su desempeño. Esto incluye la recopilación y organización de datos sobre ingresos, gastos, activos, pasivos y patrimonio en un momento específico y a lo largo del tiempo.

Como administradores financieros, se utiliza la información contable para evaluar la salud financiera de la empresa, identificar tendencias, detectar áreas de

mejora y tomar decisiones estratégicas. La contabilidad financiera ayuda a entender la rentabilidad, la liquidez y la solvencia de la empresa, lo que permite optimizar el uso de recursos, mitigar riesgos financieros y garantizar la sostenibilidad a largo plazo.

La contabilidad financiera es una herramienta valiosa que proporciona una visión clara y objetiva de la situación económica de la empresa y ayuda a administrar eficazmente los recursos financieros y a tomar medidas proactivas para alcanzar los objetivos financieros y operativos de la pyme. (Westreicher. & Roldan., 2020)

Desde la perspectiva de la administración financiera, los Sistemas de Información (SI) representan una herramienta esencial para recopilar, procesar y utilizar información crítica que respalde la toma de decisiones financieras estratégicas.

Un Sistema de Información consistente y bien estructurado permite obtener datos relevantes sobre las operaciones financieras de la empresa, incluyendo ingresos, gastos, inversiones, flujos de efectivo y rendimiento financiero. Estos datos son procesados y transformados en información significativa que facilita la evaluación de la salud financiera de la empresa y el desarrollo de estrategias efectivas.

Los Sistemas de Información no solo ayudan a coordinar y controlar las actividades financieras, sino que también facilitan el análisis detallado de los datos financieros. Esto permite identificar tendencias, patrones y áreas de mejora, fundamentales para optimizar la gestión de recursos y maximizar la rentabilidad.

Además, los Sistemas de Información proporcionan herramientas para visualizar y comunicar la información financiera de manera clara y efectiva. Esto es crucial para presentar informes precisos a las partes interesadas internas y externas, como directivos, inversionistas y reguladores.

Desde la administración financiera, los Sistemas de Información son fundamentales para mejorar la eficiencia operativa, fortalecer el control financiero y facilitar la toma de decisiones informadas y estratégicas. Al aprovechar eficazmente estos sistemas, podemos optimizar la gestión financiera y contribuir al éxito a largo plazo de la empresa. (Laudon & Laudon, 2019)

Un sistema de información tiene como objetivo gestionar y administrar los datos e información de manera segura. Desde la perspectiva de la administración financiera, un sistema de información es esencial para gestionar y administrar los datos e información de manera segura y eficiente.

Los componentes de un sistema de información financiera permiten la entrada, gestión, procesamiento, almacenamiento y salida de los datos necesarios para respaldar las operaciones financieras y la toma de decisiones. Estos elementos trabajan en conjunto para garantizar el uso adecuado y la integridad de la información financiera.

El objetivo clave de un sistema de información financiera es facilitar el acceso oportuno y seguro a la información relevante para los interesados, como gerentes, inversores, reguladores y otros tomadores de decisiones. Esto implica asegurar la precisión y confiabilidad de los datos financieros, lo que es fundamental para una gestión financiera efectiva y transparente.

Los sistemas de información juegan un papel crucial en la pyme para la gestión de los datos financieros, garantizando que la información necesaria esté disponible cuando se requiera para respaldar las operaciones comerciales y estratégicas de la empresa, conforme a la administración financiera y analizando la incidencia en los diferentes datos a procesar. (Peiro., 2020)

El desarrollo del fundamento teórico presentado en la investigación sobre la sección 28 de las NIIF para Pymes se centra en comprender el alcance específico de esta norma contable. Este análisis implica determinar qué tipos de beneficios a empleados y transacciones están incluidos o excluidos. El objetivo principal es establecer lineamientos para la implementación y divulgación adecuada de la información financiera relacionada con beneficios a empleados en pequeñas y medianas empresas.

Se ha avanzado significativamente en la identificación detallada de los beneficios y transacciones abarcados por esta normativa, así como en la definición de criterios para su aplicación precisa y coherente. Este progreso sienta las bases para una implementación efectiva de políticas contables y una divulgación correcta de la información financiera conforme a las NIIF para Pymes. (IASB, 2010)

Se enfoca en la exploración detallada de la sección 10 de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pymes (NIIF para Pymes) con el propósito de facilitar la adopción de políticas contables para la gestión de beneficios a empleados en una empresa. Desde la perspectiva de la administración financiera, esta sección proporciona pautas específicas para el reconocimiento, medición y

presentación de los beneficios a empleados, determinados en las cuentas de pasivos laborales en los estados financieros.

La administración financiera se beneficia al seguir estas pautas, ya que permite una valoración precisa y coherente de los pasivos laborales, asegurando que se reflejen adecuadamente en los estados financieros. La valoración inicial de los pasivos, las revaluaciones periódicas y las bajas de estos son aspectos esenciales que esta sección aborda, proporcionando un marco robusto para la gestión financiera.

Implementar estas políticas contables conforme a la sección 10 de las NIIF para Pymes permite a la administración financiera gestionar de manera eficaz los recursos destinados a beneficios a empleados, optimizando la estructura de costos y mejorando la transparencia financiera. Esto no solo cumple con los estándares internacionales, sino que también fortalece la confianza de los inversores y otros stakeholders en la gestión financiera de la empresa. (IASB, 2010)

Mediante el análisis y la comprensión de los fundamentos teóricos expuestos, las empresas pueden desarrollar políticas contables y financieras coherentes y adecuadas para la gestión de sus pasivos laborales, determinados bajo NIIF como beneficios a empleados. Este enfoque asegura la correcta aplicación de las normas internacionales y la presentación confiable de la información financiera relacionada con estos pasivos esenciales en su operación.

La administración financiera se ve fortalecida al aplicar estas directrices, ya que permite una valoración precisa y coherente de los pasivos laborales en los estados financieros. Donde se aborda aspectos cruciales como el reconocimiento

inicial de los pasivos, las evaluaciones periódicas y la baja de estos, proporcionando un marco robusto para una gestión financiera eficiente, permitiendo a las empresas gestionar de manera efectiva los recursos destinados a beneficios a empleados. Esto optimiza la estructura de costos, mejora la transparencia financiera y cumple con los estándares internacionales. Además, fortalece la confianza de los inversores y otros stakeholders en la gestión financiera de la empresa, promoviendo una mayor estabilidad y credibilidad en sus operaciones financieras.

A través de un análisis detallado y una comprensión profunda de estos fundamentos las empresas no solo aseguran el cumplimiento normativo, sino que también se posicionan para una administración financiera más estratégica y eficiente. Esto es crucial para mantener la sostenibilidad a largo plazo y el crecimiento de la empresa, garantizando que los pasivos laborales se manejen con la diligencia y precisión necesarias.

## 2.2. MARCO LEGAL

En Colombia, el gobierno nacional ha reconocido la importancia de estandarizar los sistemas contables mediante la promulgación de la Ley 1314 del 2009 y varios decretos reglamentarios que se han adoptado y modificado desde entonces. Esta legislación fue diseñada con el propósito de fomentar la eficiencia, eficacia y organización de los sistemas de información contable y financiera. El objetivo principal fue unificar criterios que facilitaran a los entes de control realizar un análisis más detallado de la información emitida por las pequeñas y medianas empresas (pymes) en diferentes sectores económicos.

Las evoluciones en los sistemas de información contable y financiera en Colombia han sido significativas en las últimas décadas. Sin embargo, para comprender cómo se lleva a cabo adecuadamente la contabilidad en el país, es crucial conocer el marco jurídico que la regula. Esto se debe a que la contabilidad debe cumplir con las leyes específicas que rigen su práctica.

El marco jurídico de la contabilidad en Colombia está conformado por diversas normativas clave, entre las que se incluyen la Ley 145 de 1960 (en los artículos vigentes), la Ley 43 de 1990, el Decreto 2649 de 1993, el Código de Comercio, el Código Laboral y, de manera fundamental, la Ley 1314 de 2009, que establece el marco jurídico de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Además, el Decreto Único Reglamentario DUR 2420 de 2015, junto con sus anexos para los grupos de NIIF, complementan este marco normativo para garantizar la aplicación coherente y efectiva de las normas contables en el contexto nacional.



Este marco jurídico proporciona la base legal necesaria para que las empresas y las entidades públicas en Colombia gestionen sus sistemas contables de manera consistente y conforme a estándares internacionales reconocidos. Esto no solo fortalece la transparencia y la confiabilidad de la información financiera, sino que también facilita la toma de decisiones informadas y estratégicas en el ámbito empresarial y gubernamental.

Tabla 1 Marco Normativo que cimentan el uso de las NIIF para los procesos de información en el manejo de los Beneficios a empleados y como estos deben adoptarlos desde la administración financiera

TITULO	REFERENCIACIÓN
<b>LEY 145 1960</b>	Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Contador público. (Congreso de la Republica de Colombia, 1960)
<b>LEY 43 DE 1990</b>	Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. (Congreso de la Republica de Colombia, 1990)
<b>DECRETO 2649 DE 1993</b>	Por el cual se reglamentó la Contabilidad en General y se expidieron los principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia antes de disponer la Ley 1314 de 2009 para adoptar los estándares internacionales denominados NIIF, los cuales unifican criterios para establecer las pautas de los registros contables y de información financiera en Colombia conforme a los procesos internacionales para la profesión contable. (Congreso de la Republica de Colombia, 1993)
<b>CODIGO DE COMERCIO</b>	Código de comercio de Colombia, fundamentado por el Decreto 410 de 1971, Aplicabilidad de la Ley Comercial. Los cuales se establecen las pautas para ejercer los procesos comerciantes y los asuntos mercantiles, que se regirán por las disposiciones de la ley comercial, y los

casos no regulados expresamente en ella serán decididos por analogía de sus normas.

Este Código a su vez reside en un conjunto de normas y preceptos que regulan las relaciones mercantiles. Éste Código, al igual que cualquier otra norma reguladora jurídica, tiene como objetivo principal, la justicia y normativizar la conducta humana, referente a los procesos mercantiles entre personas naturales y jurídicas. En este caso, se busca regular la conducta humana vinculada al hecho de comercio.

El Código de Comercio enumera los actos que la ley define como actos del comercio: "Toda compra de género de mercancías para revenderlos, sea de naturaleza, sea después de haberlos trabajado y puesto en obra, o aun para alquilar simplemente su uso: toda empresa de manufacturas, de comisión,..."\_ (artículo 632 del Código de Comercio). (Congreso de la Republica de Colombia, 1971)

## CODIGO LABORAL

En Colombia, con la finalidad de proteger a las partes involucradas en un contrato laboral, se diseñó el Código Sustantivo del Trabajo o CST. Así, en caso de vivir una situación de injusticia entre tu trabajador y empleador, el CST otorga normas que regulan las acciones entre las dos partes en las empresas en Colombia,

Lo cual está conformado por un compendio de normas que empezó a regir en Colombia en el año 1950 por el Decreto 2663 de 1950. Busca intervenir y regular las relaciones entre las partes (trabajador y empleador). Y en parte presenta los elementos y fundamentos que se deben tener en cuenta al momento de realizar los registros contables. (Congreso de la Republica de Colombia, 1950)

**LEY 1314 DE 2009 PRINCIPIOS Y  
NORMAS DE CONTABILIDAD**

Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento.

La Ley 1314 de 2009 facilitará el proceso por el cual Colombia inicia el proceso de convergencia, donde traerá beneficios para el país y la profesión, permitiendo estandarizar los procesos contables y reconocerá que las empresas sean más competitivas en el ámbito internacional, frente a los reportes financieros y se eliminen obstáculos contables entre los países. (Congreso de la Republica de Colombia, 2009)

**DUR 2420 2015 NORMAS DE  
CONTABILIDAD, DE INFORMACIÓN  
FINANCIERA Y DE ASEGURAMIENTO  
DE INFORMACIÓN.**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de las Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información y se dictan otras disposiciones. Las cuales tiene los anexos que dictan las directrices que abordan los diferentes grupos de adopción de las NIIF, como lo son G1 NIIF Plenas, G2 NIIF Pymes y G3 sistema de contabilidad para las micro pymes, la última fecha de actualización: del DUR fue 08 de noviembre de 2023.

La implementación de las NIIF normalmente involucra los diferentes grupos que existen en Colombia, ya que con este decreto se pretende implementar la ley 1314 de 2009 y conocer los diferentes grupos que tienen Colombia en la adopción de las NIIF, mediante los anexos a cada grupo que conforman los estándares internacionales y que ejercerá la vigilancia para garantizar que se respeten los principios, derechos y garantías según la

ley, que se creó para la adopción de los estándares. (Congreso de la Republica de Colombia, 2015)

FUENTE: Elaboración Propia

### **3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se centra en el estudio de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), específicamente sobre los beneficios a empleados. Para determinar la incidencia que tiene la administración financiera en los Beneficios a Empleados El objetivo principal es analizar los fundamentos teóricos de esta normativa internacional, que establece directrices precisas para el reconocimiento, medición y presentación de los beneficios otorgados por las empresas a sus empleados.

#### **3.2. ENFOQUE**

El enfoque del proyecto es cualitativo, orientado a recopilar información que contribuya a resolver la problemática planteada. Se llevará a cabo un análisis detallado de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y otros documentos relacionados, con el fin de profundizar en el estudio de los beneficios a empleados y su impacto en las políticas contables de las empresas.

#### **3.3. MÉTODO**

Se aplicará el método de investigación análisis, partiendo de la recopilación de información a través de documentos establecidos sobre la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Este enfoque permitirá un

examen exhaustivo de los beneficios a empleados y facilitará el estudio detallado de las políticas contables correspondientes.

### 3.4. TÉCNICA

La técnica utilizada en este proyecto implica un estudio detallado de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pymes (NIIF para Pymes), así como de otros referentes teóricos relevantes y los otros fundamentos teóricos. El enfoque está centrado en comprender a fondo los lineamientos normativos y los requerimientos específicos para la política contable de beneficios a empleados, especialmente en el contexto de las pequeñas y medianas empresas (pymes).

El proyecto se estructura en tres fases clave, cada una alineada con objetivos específicos:

**Investigación y Recopilación de Información:** En esta fase inicial, se llevará a cabo una exhaustiva recopilación de documentos, normativas y estudios relevantes sobre la sección 28 de las NIIF Pymes y otros marcos teóricos relacionados. Esto proporcionará la base de conocimientos necesaria para entender los principios contables y financieros aplicables a los beneficios a empleados en pymes.

**Análisis y Evaluación:** La segunda fase se enfocará en el análisis crítico de la información recopilada. Se identificarán y evaluarán los lineamientos normativos específicos establecidos por las NIIF Pymes para la contabilización de beneficios a empleados. Además, se compararán y contrastarán con prácticas y estudios de caso relevantes para pymes, buscando patrones, tendencias y mejores prácticas en la gestión de beneficios laborales.

Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones: La última fase del proyecto se centrará en sintetizar los hallazgos del análisis y formular conclusiones fundamentadas. Basándose en los objetivos específicos y la investigación realizada, se elaborarán recomendaciones prácticas para la implementación de políticas contables efectivas en beneficios a empleados en pymes. Estas recomendaciones no solo estarán orientadas a cumplir con las normativas contables internacionales, sino también a optimizar la gestión financiera y mejorar la competitividad de las empresas en este sector.

En conjunto, estas tres fases permitirán abordar de manera integral la problemática planteada, proporcionando un marco sólido para la aplicación práctica de las normas contables en beneficios a empleados dentro del contexto específico de las pymes.

## 4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

### 4.1 Fase I Identificar los fundamentos teóricos y conceptuales contenidos en la sección 28 de las NIIF para pymes, relacionados con la medición, revelación, identificación y presentación de los rubros de pasivos en los estados financieros.

Tabla 2. Estudio de los fundamentos teóricos y conceptuales contenidos en la sección 28 NIIF Pymes, relacionados con la medición, revelación, identificación y presentación de los rubros de pasivos en los estados financieros.

Tipo	Elementos
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad 1 Consulta de referentes bibliográficos sobre fundamentos, teorías, de la sección 28 NIIF pymes.</li> <li>• Sitio de trabajo Casa y Trabajo</li> <li>• Conexión a internet</li> <li>• Computador</li> <li>• Navegador Web</li> </ul>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Word</li> <li>• Excel</li> </ul>
Resultados	Conocimiento y fortalecimiento de las teorías y fundamentación de la sección 28 NIIF Pymes, sobre Beneficios a empleados.

Nota: Tabla elaborada por el autor a partir de análisis sobre la sección 28 NIIF pymes y otros referentes bibliográficos.

El desarrollo del trabajo de grado se inicia con una exhaustiva revisión de referentes documentales enfocados en la sección 28 de las NIIF para Pymes. Esta fase inicial es crucial para establecer una base sólida de conocimientos teóricos y prácticos sobre los beneficios a empleados según las normativas internacionales. Donde, se procede a analizar críticamente esta información con el objetivo de definir una postura clara respecto a los lineamientos que debería incluir la política contable de beneficios a empleados en las pymes.

Al finalizar este proceso, se espera obtener un marco claro y coherente que guíe la implementación efectiva de políticas contables para beneficios a empleados, alineadas con las normativas internacionales y adaptadas a las particularidades de las pymes. Este enfoque no solo fortalece la administración financiera de las pymes, sino que también prepara a la organización para enfrentar desafíos futuros con una base sólida de cumplimiento normativo y eficiencia operativa.

El desarrollo del trabajo de grado se inicia con una investigación exhaustiva de la sección 28 de las NIIF para Pymes, centrada en comprender cómo la administración financiera puede influir significativamente en los beneficios a empleados dentro del contexto específico del sector de pymes. Esta fase inicial es crucial para establecer una base sólida de conocimientos sobre las normativas internacionales que regulan los beneficios laborales.

Posteriormente, se procede a analizar críticamente esta información para definir una postura clara sobre los lineamientos que deben incluirse en la política contable de beneficios a empleados. Este análisis no solo considera los aspectos normativos de las secciones 28 de las NIIF Pyme, sino que también evalúa cómo la aplicación adecuada de estas políticas puede mejorar la gestión financiera de las pymes.

Una vez establecida esta postura, se realiza una evaluación de las oportunidades que surgen de adoptar estas políticas contables. Se busca identificar cómo la correcta gestión financiera puede optimizar la presentación de estados financieros y mejorar la transparencia en la administración de los pasivos laborales asociados con los beneficios a empleados.



Al concluir este proceso, se espera obtener un marco claro y coherente que oriente la implementación efectiva de políticas contables alineadas con las normativas internacionales. Este enfoque no solo fortalece la administración financiera de las pymes, sino que también las prepara para enfrentar desafíos futuros con un cumplimiento normativo sólido y una eficiencia operativa mejorada en la gestión de beneficios a empleado.

La sección 28 de las NIIF para Pymes proporciona un marco detallado y práctico para la contabilización de los beneficios a empleados, como se establece en el texto oficial emitido por el IASB. Este documento no solo delinea los requerimientos específicos, sino que también ofrece ejemplos claros que ilustran la aplicación práctica de las normativas. Además, enfatiza los juicios profesionales clave necesarios para realizar una contabilización precisa y coherente de los beneficios a empleados en diferentes contextos empresariales.

Al seguir las directrices establecidas en esta sección, las empresas pueden asegurar una aplicación consistente de las normas internacionales, lo que contribuye a una presentación financiera transparente y confiable. Esto no solo fortalece la gestión contable y financiera de las pymes, sino que también promueve la confianza de los stakeholders al demostrar un cumplimiento riguroso de las NIIF Pymes en la contabilización de beneficios a empleados. (IASB, 2009)

### **Lineamientos y requerimientos**

Dentro del primer lineamiento y requerimiento en el cual se presenta en la principal fuente documental sobre la sección 28 NIIF Pymes, se basa en la

misma norma internacional.

## **ALCANCE**

28.1 Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a transacciones con pagos basados en acciones, que se tratan en la Sección 26 Pagos Basados en Acciones. Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:

(a) Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. [Véanse: párrafos 28.4 a 28.8 y 28.39].

(b) Beneficios post-empleo, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. [Véanse: párrafos 28.9 a 28.28, 28.40 y 28.41].

(c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. [Véanse: párrafos 28.29, 28.30 y 28.42].

(d) Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:

(i) la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o

(ii) una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios. [Véanse: párrafos 28.31 a 28.37, 28.43 y 28.44]. (IASB, 2009)

Lo anterior presenta el primer requerimiento el cual permite verificar el alcance de la norma internacional, los cuales presentan los diferentes tipos de contraprestaciones que la se presenta en una entidad y proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, cuáles son las contraprestaciones que se deben registrar a cambio de sus servicios.

El siguiente requerimiento es:

**Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados:**

28.3 Una entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el periodo sobre el que se informa:

(a) Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones

que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

(b) Como un gasto, 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. (IASB, 2009)

Lo anterior se determina que todo beneficio a empleado es un pasivo laboral que se paga como contraprestación de un servicio adquirido a personas naturales que hagan parte de la nómina de la empresa o que tenga otro tipo de contrato.

A menos que esta se convierta en un costo y se reconozca como tal, constituyéndose en un mayor valor del activo, esto se presenta cuando las empresas ofertan servicios de maquila, la cual hacen parte de un proceso de la prenda y esta se realiza con un tercero ese pago de esa mano de obra o de un montaje se constituye como un mayor valor del activo.

Ejemplos: Principio de reconocimiento general para los beneficios a los Empleados.

Ej 1 El 1 de enero de 20X2, una entidad pagó a uno de sus empleados 1.000 u.m.(1) por trabajos realizados para la fabricación de los bienes de la entidad, en diciembre de 20X1. Todos los bienes fabricados por el empleado en diciembre se vendieron a los clientes de la entidad antes del 31 de diciembre de

20X1, inclusive.

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo de 1.000 u.m. (acumulación de los beneficios a los empleados) por el importe adeudado al empleado.

Este importe debería reconocerse como un gasto (parte del costo de los bienes vendidos; véase Sección 13 Inventarios, párrafos 13.5, 13.8 y 13.20). (IASB, 2009)

Ej 2 Los hechos son iguales a los del ejemplo 1. No obstante, en este ejemplo, los bienes fabricados en diciembre estaban en los inventarios de la entidad al 31 de diciembre de 20X1.

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo (acumulación de los beneficios a los empleados) para reconocer el importe adeudado al empleado, y un activo (inventarios) de 1.000 u.m. para reconocer el trabajo realizado.

Ej 3 Los hechos son iguales a los del ejemplo 1. Sin embargo, en este ejemplo, el empleado fabricó una pieza de equipamiento para que la entidad la utilice en la fabricación de bienes en el futuro.

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo de 1.000 u.m.(acumulación de los beneficios a los empleados) para reconocer el importe adeudado al empleado. Dicho importe también debe ser incluido en el costo del equipamiento (un activo) según el párrafo 17.10(b), y no en los resultados del periodo de construcción.

Nota: El importe incluido en el costo del activo se reconocerá en los resultados como gasto por depreciación durante la vida útil del activo, como pérdida por deterioro, o como ganancia o la pérdida, según corresponda, al eliminar la pieza del equipamiento (véase la Sección 17 Propiedades, Planta y Equipo). Por lo general, la depreciación de los equipos de fabricación se sumará al costo de los inventarios producidos (véase la Sección 13).

El costo de los inventarios producidos se reconocerá en los resultados cuando se reconozca el ingreso de actividades ordinarias relacionado. (IASB, 2009)

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

#### Ejemplos

28.4 Los beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes:

- (a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
- (b) ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados;
- (c) participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- (d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados). (IASB, 2009)

### **Medición de beneficios generalmente a corto plazo**

28.5 Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.

### **Reconocimiento y medición: ausencias a corto plazo remuneradas**

28.6 Una entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluidos los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad. Algunas ausencias a corto plazo remuneradas se acumulan; pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan la totalidad de las ausencias a las que tienen derecho en el periodo corriente. Son ejemplos, los permisos retribuidos por vacaciones y las ausencias remuneradas por enfermedad. Una entidad reconocerá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan sus derechos al disfrute de futuras ausencias remuneradas. La entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo por el importe adicional no descontado que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados al final del periodo sobre el que se informa. La entidad presentará este importe como un pasivo corriente en la fecha sobre la que se

informa. (IASB, 2009)

### **Reconocimiento: participación en ganancias y planes de incentivos**

28.8 Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias y pagos por incentivos solo cuando:

(a) la entidad tenga una obligación implícita o actual legal de realizar estos pagos como resultado de un suceso pasado (esto significa que la entidad no tiene una alternativa más realista que la de efectuar los pagos); y

(b) pueda realizarse una estimación fiable de la obligación. (IASB, 2009)

### **Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos**

#### **28.9 Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:**

(a) beneficios por retiro, tales como las pensiones, y

(b) otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica.

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios.

En algunos casos, estos acuerdos son impuestos por ley y no por un acto



de la entidad.

En otros casos, estos acuerdos surgen por acciones de la entidad, incluso en ausencia de un plan documentado formal.

28.10 Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, según sus principales términos y condiciones.

(a) Los 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.

(b) Son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios post-empleo distintos de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos, 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.

### **Planes multi-patronales y planes gubernamentales**

28.11 La entidad clasificará los planes multi-patronales y los planes gubernamentales como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas de cada plan, incluida cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente. Sin embargo, si no se dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos para un plan multi-patronal que es un plan de beneficios definidos, una entidad contabilizará el plan de acuerdo con el párrafo 28.13, como si fuese un plan de aportaciones definidas, y revelará la información requerida por el párrafo 28.40. (IASB, 2009)

### **Beneficios asegurados**

28.12 Una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros para financiar un plan de beneficios post-empleo. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas a menos que la entidad tenga la obligación legal o implícita de:

(a) pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en

que sean exigibles; o

(b) pagar importes adicionales si la aseguradora no paga todos los beneficios a los empleados futuros relacionados con servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Una obligación implícita puede surgir indirectamente a través de un plan, de un mecanismo para hacer futuras aportaciones o de una relación entre una parte relacionada y la aseguradora. Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan de beneficios definidos.

### **Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas Reconocimiento y medición**

28.13 Una entidad reconocerá las aportaciones por pagar para un periodo:

(a) como un pasivo, después de deducir cualquier importe ya pagado. Si los pagos por aportaciones exceden las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, la entidad reconocerá ese exceso como un activo.

(b) como un gasto, 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. (IASB, 2009)

### **Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos Reconocimiento**

28.14 Al aplicar el principio de reconocimiento general del párrafo 28.3 a los planes de beneficios definidos, la entidad reconocerá:

(a) un pasivo por sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos, neto de los activos del plan, su “pasivo por beneficios definidos”, (véanse los párrafos 28.15 a 28.23).

(b) el cambio neto en ese pasivo durante el periodo como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo (véanse los párrafos 28.24 a 28.27).

### **Medición del pasivo por beneficios definidos**

28.15 Una entidad medirá un pasivo por beneficios definidos correspondiente a sus obligaciones bajo planes de beneficios definidos por el total neto de los siguientes importes:

(a) 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 (los párrafos 28.16 a 28.22 proporcionan una guía para medir esta obligación), menos

(b) el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones. Los párrafos 11.27 a 11.32 establecen requerimientos para determinar los valores razonables de los activos del plan que son activos financieros.

### **Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados**

28.16 El valor presente de las obligaciones de una entidad según los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa reflejará el importe estimado de los beneficios que los empleados hayan ganado por sus

servicios en el periodo actual y anteriores, incluidos los beneficios que todavía no estén consolidados (véase el párrafo 28.26) y los efectos de las fórmulas de beneficios que proporcionan a los empleados mayores beneficios por los últimos años de servicio. Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resulta atribuible al periodo corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones (suposiciones actuariales) sobre variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios. Las suposiciones actuariales no deberán estar sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente conservadoras) y deberán ser mutuamente compatibles y seleccionarse para alcanzar la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que el plan generará.

### **Descuento**

28.17 Una entidad medirá su obligación por beneficios definidos sobre la base de un valor presente descontado. La entidad medirá la tasa usada para descontar los pagos futuros por referencia a las tasas de mercado que a la fecha sobre la que se informa tengan los bonos corporativos de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para estos títulos, se utilizarán las tasas de mercado (a la fecha sobre la que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno. La moneda y el plazo de los bonos corporativos o gubernamentales deberán ser coherentes con la moneda y el periodo estimado para los pagos futuros.

### **Método de valoración actuarial**

28.18 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. 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, que incluyen tasas de descuento, tasas del rendimiento esperado de los activos del plan, tasas de incremento salarial esperado, rotación de empleados, mortalidad y (para los planes de beneficios definidos de asistencia médica), tasas de tendencia de costos de asistencia médica 28.19 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 hacer un costo o esfuerzo desproporcionado, podrá realizar las siguientes simplificaciones para medir su obligación por beneficios definidos 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 espere 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); e

(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, 2009)

#### Información a revelar sobre otros beneficios a largo plazo

28.42 Para cada categoría de otros beneficios a largo plazo que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa. (IASB, 2009)

#### Información a revelar sobre los beneficios por terminación

28.43 Para cada categoría de beneficios por terminación que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, su política contable, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

28.44 Cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación, existirá un pasivo contingente. La Sección 21 Provisiones y Contingencias requiere que la entidad revele información sobre sus pasivos contingentes, a menos que la posibilidad de salida de efectivo en la liquidación sea remota. (IASB, 2009)

## 4.2 Fase II Estimar los elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes.

Tabla 3 Elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes.

Tipo	Elementos
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividad 1 Identificación de los elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes.</li> </ul>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitio de trabajo Casa y Trabajo</li> <li>Conexión a internet</li> <li>Computador</li> <li>Navegador Web</li> <li>Word</li> <li>Excel</li> </ul>
Resultados	Identificación de elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes.

Nota: Tabla elaborada por el autor a partir de análisis sobre la sección 28 NIIF pymes y otros referentes bibliográficos.

En esta fase se determina cuáles elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes.

Se debe primero que todo determinar que todas las secciones deben tener características dadas en las secciones iniciales para poder determinar los elementos contables mediados en la sección 28 NIIF Pymes, las cuales conforme a lo estudiado son:



Ilustración 1 Requerimientos mínimos que deben tener los elementos del sistema de información contable u financiero referente a los beneficios a empleados



Fuente: Elaboración Propia

La administración financiera debe establecer su postura propia referente a los beneficios a empleados y como se deben administrar, y esto debe fundamentarse en los principios establecidos en la sección 28 de las NIIF para Pymes, que clasifica los beneficios a empleados en cuatro tipos principales. Estos beneficios abarcan todas las contraprestaciones que la empresa proporciona a sus empleados de diversas áreas, como producción, administración, ventas y directivos, a cambio de la prestación de sus servicios.

Es importante destacar que las transacciones con pagos basados en acciones se excluyen de esta sección y se tratan específicamente en la Sección 26 Pagos Basados en Acciones.

Desde una perspectiva de administración financiera de la nómina, es crucial gestionar adecuadamente estos beneficios para garantizar una contabilidad precisa y una presentación transparente de los pasivos laborales. La correcta aplicación de las normas establecidas en la sección 28 permite a las empresas no solo cumplir con los requisitos normativos, sino también optimizar la estructura de costos y mejorar la eficiencia operativa.

Una gestión financiera eficaz de la nómina implica la valoración inicial de los pasivos laborales, las revaluaciones periódicas y la correcta baja de estos. Esto asegura que los estados financieros reflejen fielmente las obligaciones de la empresa hacia sus empleados, facilitando una toma de decisiones informada y estratégica. Al adoptar estos lineamientos, las empresas pueden fortalecer su sostenibilidad financiera y mantener la confianza de sus inversores y otros stakeholders.

Por consiguiente, los elementos se centran en los cuatro tipos que se clasifican los beneficios a empleados conforme a las NIIF y son:

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

Son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios y son:

- (a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- (b) ausencias remuneradas a corto plazo como las incapacidades por enfermedad, incapacidad laboral, licencias por maternidad.
- (c) participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes como son bonificaciones, comisiones.
- (d) beneficios no monetarios a los empleados como asistencia médica, alojamiento, gastos de viáticos, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos como bonos de mercados o de cualquier producto o servicio.

Lo anterior se da en Colombia y es acordado en las empresas y gran parte de estos en contratos directos con las empresas o a término fijo.

### **Beneficios post-empleo**

Los beneficios a empleados, que se otorgan después de que estos hayan completado su periodo de empleo en la entidad, incluyen una variedad de prestaciones que se proporcionan tras la finalización de la relación laboral. Según los fundamentos de la sección correspondiente, estos beneficios se clasifican como aquellos que se entregan una vez que el contrato laboral ha concluido. Entre estos beneficios se encuentran:

Otros beneficios post-empleo: Estos pueden incluir seguros de vida, asistencia médica, y otros beneficios similares.

La perspectiva propia que se establece conforme a los fundamentos de la sección considera que estos beneficios son fundamentales para asegurar el bienestar continuo de los empleados tras su retiro o salida de la empresa. Estos beneficios no solo cumplen una función social importante, sino que también reflejan el compromiso de la empresa con el bienestar a largo plazo de sus empleados, lo cual puede influir positivamente en la reputación y la moral organizacional. (IASB, 2009)

Y beneficios por retiro, como la pensión.

En algunas situaciones, los beneficios a empleados son determinados por la legislación, como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo. En otras ocasiones, son decisiones internas de la empresa. Además, hay casos en los que estos acuerdos se originan por acciones de la empresa, incluso si no existe un plan formal documentado. Estos beneficios se dividen en dos categorías: planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos. Esta clasificación es más común en grandes empresas, donde la complejidad y el alcance de los beneficios a empleados requieren una gestión más estructurada y detallada.

La imposición legal asegura que las empresas cumplan con un mínimo de beneficios obligatorios, garantizando derechos básicos a los empleados. Sin embargo, las decisiones internas pueden ir más allá de estos mínimos, proporcionando beneficios adicionales como parte de una estrategia para atraer

y retener talento. Los planes de aportaciones definidas son aquellos en los que la empresa se compromete a realizar contribuciones específicas a un fondo de pensiones o similares, sin garantizar un beneficio específico en el retiro. Por otro lado, los planes de beneficios definidos prometen un beneficio específico al empleado al momento del retiro, independientemente del rendimiento de las inversiones del fondo.

En grandes empresas, la administración de estos planes requiere una gestión financiera y actuarial avanzada para asegurar su sostenibilidad y cumplimiento con las normativas. Esto incluye la evaluación periódica de los pasivos asociados a estos planes, la implementación de estrategias de inversión adecuadas y la transparencia en la presentación de estos beneficios en los estados financieros. La correcta gestión de estos beneficios no solo cumple con las obligaciones legales y éticas, sino que también fortalece la relación entre la empresa y sus empleados, promoviendo un ambiente laboral positivo y productivo. (IASB, 2009)

### **Otros beneficios a largo plazo para los empleados.**

Son los beneficios a los empleados distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación, cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Estos pueden ser:

- a) El pago de las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos;
- (b) los beneficios por largos periodos de servicio;

- (c) los beneficios por invalidez de larga duración;
- (d) la participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- (e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado. (IASB, 2010)

### **Beneficios por terminación**

En ciertas situaciones, los beneficios a empleados son determinados por la legislación, como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo. En otras circunstancias, son decisiones internas de la empresa, y hay casos en los que estos acuerdos se originan por acciones de la empresa, incluso si no existe un plan formal documentado. Estos beneficios se dividen en dos categorías principales: planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos. Esta clasificación es más prevalente en grandes empresas, donde la complejidad y el alcance de los beneficios a empleados requieren una gestión más estructurada y detallada.

La imposición legal asegura que las empresas cumplan con un mínimo de beneficios obligatorios, garantizando derechos básicos a los empleados, tales como el pago de cesantías, primas, vacaciones y otros. Sin embargo, las decisiones internas de una empresa pueden ir más allá de estos mínimos legales, proporcionando beneficios adicionales como parte de una estrategia para atraer y retener talento.

Planes de aportaciones definidas: En estos planes, la empresa se

compromete a realizar contribuciones específicas a un fondo de pensiones o similares, sin garantizar un beneficio específico al momento del retiro. El valor final que recibirá el empleado depende del rendimiento de las inversiones realizadas con esas aportaciones. Este tipo de plan es común debido a su predictibilidad en términos de costos para la empresa y la transferencia del riesgo de inversión al empleado.

Planes de beneficios definidos: Estos planes prometen un beneficio específico al empleado al momento del retiro, independientemente del rendimiento de las inversiones del fondo. Esto implica que la empresa asume el riesgo de inversión y debe asegurarse de que los fondos sean suficientes para cumplir con las promesas hechas a los empleados. Los beneficios pueden estar basados en una fórmula que considera factores como el salario del empleado y los años de servicio.

En grandes empresas, la administración de estos planes requiere una gestión financiera y actuarial avanzada para asegurar su sostenibilidad y cumplimiento con las normativas vigentes. Esto incluye la evaluación periódica de los pasivos asociados a estos planes, la implementación de estrategias de inversión adecuadas y la transparencia en la presentación de estos beneficios en los estados financieros.

La correcta gestión de estos beneficios es crucial no solo para cumplir con las obligaciones legales y éticas, sino también para fortalecer la relación entre la empresa y sus empleados. Una gestión efectiva promueve un ambiente laboral positivo y productivo, lo que puede resultar en una mayor satisfacción y retención de los empleados. Además, una administración financiera sólida de

los beneficios a empleados contribuye a la estabilidad financiera a largo plazo de la empresa, asegurando que los recursos estén disponibles para cumplir con las promesas hechas a los empleados y mejorando la reputación de la empresa en el mercado laboral.

Las informaciones a revelar en los tipos de beneficios a empleados son:

Beneficio a corto plazo: esta sección no demanda información a revelar determinada sobre beneficios a corto plazo a los empleados.

Beneficio post- empleo: aquí se tienen planes de aportaciones definidas los cuales revelaran el valor registrado en resultados como son los gastos. Y planes de beneficios definidos, los cuales serán revelados si representan más de uno. Haciéndolo sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de la manera que se considere más útil.

Otros Beneficio a largo plazo: en este punto se revelarán; el importe de su obligación, la naturaleza de los beneficios, el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

Beneficio por terminación: aquí se revelará; el importe de su obligación, su política contable, el nivel de financiación, la naturaleza de los beneficios, la fecha sobre la que se informa. En el caso que se presente una duda en relación al número de trabajadores que acepten una oferta de beneficios por terminación, deberá existir un pasivo contingente.

En general las posturas dadas por todos los diferentes autores todos tienen una misma y frente a esto uno debe tener como postura adoptar los lineamientos dados por la sección, lo único es saber identificar que tipo de contrato tiene el empleado para saber cómo aplicar en el momento del registro de la información contable los cuales son los encargados son el departamento



de nómina quien se encarga de clasificar y calcular o se reconocer y medir los diferentes tipos de beneficios a empleados conforme a las políticas de la empresa y este pasa la información al departamento de contabilidad para el registro, presentación y revelación en los estados financieros. (IASB, 2009)

### 4.3 Fase III Exponer los aspectos de la administración financiera y la incidencia en los beneficios a empleados en las pymes.

Tabla 4 Exposición de los aspectos de la administración financiera y la incidencia en los beneficios a empleados en las pymes.

Tipo	Elementos
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad 1 Exposición de los aspectos de la administración financiera y la incidencia en los beneficios a empleados en las pymes.</li> </ul>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitio de trabajo Casa y Trabajo</li> <li>• Conexión a internet</li> <li>• Computador</li> <li>• Navegador Web</li> <li>• Word</li> <li>• Excel</li> </ul>
Resultados	Se identificación los aspectos de la administración financiera y la incidencia en los beneficios a empleados en las pymes.

Nota: Tabla elaborada por el autor a partir de análisis sobre la sección 28 NIIF pymes y otros referentes bibliográficos.

En esta fase, se enfocó en identificar y evaluar las oportunidades derivadas de la adopción de la política contable para beneficios a empleados, basándose en el análisis y la postura establecida previamente. El objetivo era definir lineamientos normativos y requerimientos específicos conforme a la sección 28 de las NIIF para Pymes.

Entender las oportunidades en este contexto implica reconocer las condiciones o situaciones favorables que pueden ser aprovechadas para alcanzar un objetivo, solucionar un problema o mejorar una situación. En términos más amplios, una oportunidad se refiere a la capacidad de obtener beneficios o resultados positivos a partir de una condición o evento específico.

#### Desarrollo Ampliado

Durante el análisis de la sección 28 de las NIIF para Pymes, se identificaron varias oportunidades clave que pueden ser aprovechadas por las empresas al adoptar políticas robustas para beneficios a empleados. Estos beneficios se clasifican en cuatro tipos: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. La correcta adopción y aplicación de estas políticas no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también optimiza la gestión financiera de la empresa.

#### Identificación de Oportunidades

##### Optimización de Recursos:

Oportunidad: Implementar políticas contables eficaces permite a las empresas utilizar sus recursos de manera más eficiente, asegurando que los fondos destinados a beneficios a empleados se gestionen adecuadamente.

Beneficio: Mejora la sostenibilidad financiera a largo plazo y libera recursos para otras áreas estratégicas de la empresa.

##### Mejora en la Transparencia Financiera:

Oportunidad: La adopción de las NIIF promueve una mayor transparencia en la presentación de estados financieros.

Beneficio: Aumenta la confianza de los inversores y otros stakeholders, fortaleciendo la reputación de la empresa.

##### Cumplimiento Normativo:

Oportunidad: Alinear las políticas contables con las NIIF asegura que la

empresa cumple con las regulaciones internacionales.

Beneficio: Evita sanciones y mejora la legitimidad de la empresa en el mercado global.

#### Atracción y Retención de Talento:

Oportunidad: Ofrecer beneficios competitivos a empleados ayuda a atraer y retener talento de calidad.

Beneficio: Reduce los costos de rotación y mejora la productividad y moral de los empleados.

#### Gestión de Riesgos:

Oportunidad: La evaluación y gestión de pasivos laborales permiten a las empresas anticipar y mitigar riesgos financieros asociados con los beneficios a empleados.

Beneficio: Contribuye a una mayor estabilidad financiera y operativa.

#### Eficiencia en la Toma de Decisiones:

Oportunidad: Contar con información financiera precisa y oportuna facilita la toma de decisiones estratégicas.

Beneficio: Permite a la gerencia adoptar medidas proactivas y adaptarse rápidamente a cambios en el entorno económico y regulatorio.

La adopción de la política contable para beneficios a empleados, conforme a la sección 28 de las NIIF para Pymes, ofrece múltiples

oportunidades para mejorar la gestión financiera y operativa de una empresa. Estas oportunidades, bien aprovechadas, pueden traducirse en beneficios significativos, como la optimización de recursos, mejora de la transparencia financiera, cumplimiento normativo, atracción y retención de talento, gestión eficaz de riesgos y toma de decisiones más informada y eficiente. Al reconocer y capitalizar estas oportunidades, las empresas pueden posicionarse mejor para el éxito a largo plazo en un entorno empresarial competitivo y en constante cambio.

Esto conlleva en esta etapa, a realizar un análisis donde se centra en identificar las oportunidades derivadas de la adopción de políticas contables para beneficios a empleados, específicamente bajo las secciones 10 y 28 de las NIIF para Pymes, desde la perspectiva de la administración financiera.

#### Identificación y Análisis de Oportunidades

##### Optimización de Recursos Financieros:

Oportunidad: Implementar políticas contables estructuradas permite una gestión más eficiente de los recursos financieros asignados a beneficios a empleados.

Beneficio: Mejora la rentabilidad y la eficiencia en el uso de los fondos disponibles, maximizando el retorno sobre la inversión en recursos humanos.

##### Mejora en la Gestión del Riesgo Financiero:

Oportunidad: Evaluar y gestionar adecuadamente los pasivos laborales asegura una mejor anticipación y mitigación de riesgos financieros asociados.

**Beneficio:** Reduce la exposición a riesgos económicos y legales, fortaleciendo la estabilidad financiera de la empresa.

#### Cumplimiento Normativo y Transparencia Financiera:

**Oportunidad:** Alinear las políticas contables con las NIIF garantiza el cumplimiento de normativas internacionales y mejora la transparencia en la presentación de estados financieros.

**Beneficio:** Fomenta la confianza de los inversores y otras partes interesadas, fortaleciendo la reputación y credibilidad de la empresa en el mercado.

#### Atracción y Retención de Talento:

**Oportunidad:** Ofrecer beneficios competitivos ayuda a atraer y retener empleados talentosos.

**Beneficio:** Reduce la rotación de personal, mejora la moral y la productividad, y promueve un entorno laboral positivo y estable.

#### Mejora en la Toma de Decisiones Estratégicas:

**Oportunidad:** Contar con información financiera precisa y actualizada facilita la toma de decisiones estratégicas.

**Beneficio:** Permite a la administración tomar decisiones informadas y proactivas, adaptándose rápidamente a cambios en el entorno empresarial.

La administración financiera juega un papel crucial en la implementación

de políticas contables efectivas para beneficios a empleados bajo las NIIF para Pymes. Aprovechar estas oportunidades no solo asegura el cumplimiento normativo y la gestión eficiente de los recursos financieros, sino que también fortalece la posición competitiva y la estabilidad operativa de la empresa. Al centrarse en la optimización de recursos, gestión de riesgos, cumplimiento normativo, atracción y retención de talento, y mejora en la toma de decisiones estratégicas, las empresas pueden mejorar significativamente su rendimiento financiero y su capacidad para enfrentar desafíos en un entorno empresarial dinámico.

La implementación de la Sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para Pymes) presenta diversas ventajas y desventajas para las empresas. A continuación, se detalla un análisis de estos aspectos:

### Ventajas

#### 1. Cumplimiento Normativo

**Transparencia y Comparabilidad:** La implementación de la Sección 28 asegura que las empresas cumplan con los estándares internacionales, mejorando la transparencia y la comparabilidad de la información financiera entre empresas de diferentes países.

**Credibilidad y Confianza:** El cumplimiento con las NIIF aumenta la credibilidad y la confianza de los inversores, acreedores y otros stakeholders, facilitando el acceso a financiamiento y otras oportunidades de negocio.

#### 2. Gestión Eficiente de Beneficios a Empleados

**Claridad en la Contabilidad:** Proporciona directrices claras sobre el reconocimiento, medición y revelación de los beneficios a empleados,

reduciendo la incertidumbre y mejorando la exactitud de los estados financieros.

**Planificación Financiera:** Facilita la planificación financiera y la gestión de los pasivos laborales, permitiendo a las empresas anticipar y gestionar mejor sus obligaciones futuras.

### 3. Mejora en la Toma de Decisiones

**Información Precisa:** La información precisa y detallada sobre los pasivos laborales permite una mejor toma de decisiones estratégicas y operativas.

**Eficiencia Operativa:** La implementación de estas normas puede conducir a una mayor eficiencia operativa y a una mejor utilización de los recursos financieros.

### 4. Ventajas Competitivas

**Atracción de Talento:** Un adecuado manejo de los beneficios a empleados puede ayudar a las empresas a atraer y retener talento, mejorando la competitividad en el mercado laboral.

**Reputación Corporativa:** El cumplimiento con las normas internacionales puede mejorar la reputación corporativa y posicionar a la empresa como un empleador de preferencia.

### Desventajas

#### 1. Costos de Implementación

**Gastos Iniciales:** La implementación de la Sección 28 puede implicar costos significativos en términos de capacitación, consultoría y adaptación de los sistemas contables y de información.

**Tiempo y Recursos:** Requiere una inversión considerable de tiempo y recursos humanos para la correcta adopción y mantenimiento de las nuevas



políticas contables.

## 2. Complejidad Técnica

**Requerimientos Técnicos:** La normativa puede ser técnicamente compleja, especialmente para las pequeñas empresas que no cuentan con un departamento financiero robusto.

**Necesidad de Asesoría:** Las empresas pueden necesitar asesoría externa continua para asegurar el cumplimiento y la correcta interpretación de las normas.

## 3. Impacto en la Liquidez

**Provisiones y Reservas:** La necesidad de crear provisiones y reservas para los beneficios a empleados puede afectar la liquidez de la empresa a corto plazo, restringiendo la disponibilidad de fondos para otras operaciones.

## 4. Resistencia al Cambio

**Cultura Organizacional:** La implementación de nuevas políticas contables puede encontrar resistencia dentro de la organización, especialmente si no se comunica y gestiona adecuadamente el cambio.

**Adaptación del Personal:** Los empleados encargados de la contabilidad y finanzas pueden requerir tiempo para adaptarse a las nuevas normativas y procedimientos.

La implementación de la Sección 28 de las NIIF para Pymes ofrece claras ventajas en términos de cumplimiento normativo, gestión eficiente de beneficios a empleados, mejora en la toma de decisiones y ventajas competitivas. Sin embargo, también presenta desafíos significativos, incluyendo altos costos de

implementación, complejidad técnica, impacto en la liquidez y resistencia al cambio.

### Causas de la Administración Financiera en los Beneficios a Empleados Planificación Financiera Estratégica:

**Causa:** Las empresas desarrollan planes financieros estratégicos para gestionar eficientemente sus recursos.

**Efecto:** Esto permite la asignación adecuada de fondos para los beneficios a empleados, asegurando que se disponga de los recursos necesarios para cumplir con estas obligaciones.

### Evaluación y Análisis de Costos:

**Causa:** La administración financiera implica un análisis detallado de los costos asociados con los beneficios a empleados.

**Efecto:** Identificación de los beneficios más costosos y menos utilizados, lo que puede llevar a una optimización de los paquetes de beneficios ofrecidos.

### Cumplimiento Normativo:

**Causa:** La administración financiera asegura que la empresa cumpla con todas las normativas y regulaciones contables y laborales.

**Efecto:** Cumplir con las normas garantiza que los beneficios a empleados se gestionen de manera legal y adecuada, evitando sanciones y mejorando la reputación de la empresa.

### Gestión del Flujo de Caja:

**Causa:** Las empresas utilizan técnicas de administración financiera para gestionar su flujo de caja.

**Efecto:** Asegura que siempre haya suficiente liquidez para pagar los beneficios a empleados, reduciendo el riesgo de atrasos en los pagos.

### Optimización de Recursos:

**Causa:** La administración financiera busca maximizar la eficiencia en el uso de los recursos de la empresa.

**Efecto:** Permite que los recursos destinados a beneficios a empleados se utilicen de la manera más efectiva posible, posiblemente aumentando el valor de los beneficios sin aumentar los costos.

### Efectos de la Administración Financiera en los Beneficios a Empleados

#### Mejora en la Satisfacción y Retención de Empleados:

**Efecto:** Una gestión financiera eficiente permite ofrecer beneficios competitivos, mejorando la satisfacción de los empleados y reduciendo la rotación.

#### Transparencia y Confianza:

**Efecto:** Una buena administración financiera asegura la transparencia en la gestión de beneficios, lo que aumenta la confianza de los empleados en la empresa.

#### Estabilidad Financiera:

Efecto: La planificación y gestión adecuadas de los recursos destinados a beneficios contribuyen a la estabilidad financiera de la empresa, asegurando que pueda cumplir con sus obligaciones hacia los empleados.

#### Alineación con Objetivos Empresariales:

Efecto: Los beneficios a empleados pueden ser alineados con los objetivos estratégicos de la empresa, incentivando comportamientos y resultados deseados.

#### Mejor Toma de Decisiones:

Efecto: La información financiera precisa y oportuna permite a la gerencia tomar decisiones informadas sobre los beneficios a empleados, ajustando los paquetes de beneficios según las necesidades y la situación financiera de la empresa.

#### Control de Costos:

Efecto: La administración financiera efectiva ayuda a controlar y reducir los costos relacionados con los beneficios a empleados, evitando gastos innecesarios y garantizando la sostenibilidad a largo plazo.

#### Cumplimiento Legal:

Efecto: La correcta gestión de los beneficios a empleados asegura el cumplimiento de las normativas legales, evitando posibles sanciones y litigios.

#### Mejora en la Imagen Corporativa:

Efecto: Una empresa que gestiona bien sus beneficios a empleados es vista como responsable y atractiva, mejorando su imagen y reputación en el mercado.

La administración financiera tiene un impacto significativo en los beneficios a empleados, influyendo tanto en su planificación y ejecución como en los resultados generales para la empresa y sus trabajadores. Mediante una gestión financiera eficaz, las empresas pueden ofrecer beneficios competitivos y sostenibles, mejorar la satisfacción y retención de empleados, y asegurar la estabilidad y el cumplimiento normativo. Por tanto, es crucial que las empresas integren una administración financiera robusta en la gestión de sus beneficios a empleados para maximizar sus efectos positivos y minimizar los riesgos asociados.

Finalmente se llega a determinar la respuesta del título de la monografía y su respuesta:

La administración financiera tiene una incidencia significativa en los beneficios a empleados, ya que influye directamente en cómo se planifican, asignan, gestionan y optimizan los recursos destinados a estos beneficios. Aquí se detallan algunas de las principales formas en las que la administración financiera impacta en los beneficios a empleados:

### 1. Planificación y Presupuestación

La administración financiera incluye la planificación y presupuestación de los recursos necesarios para cubrir los beneficios a empleados. Una gestión financiera adecuada asegura que haya suficientes fondos disponibles para cumplir con estas obligaciones, evitando problemas de liquidez y garantizando la continuidad en la provisión de beneficios.

### 2. Optimización de Recursos

La administración financiera busca la optimización de recursos, lo que implica gestionar los beneficios a empleados de manera eficiente. Esto puede incluir la negociación de mejores términos con proveedores de seguros, la implementación de programas de beneficios más rentables y la reducción de costos sin sacrificar la calidad de los beneficios ofrecidos.

### 3. Cumplimiento Normativo

La gestión financiera asegura el cumplimiento de las normativas legales y contables, como las establecidas en la sección 28 de las NIIF Pymes. Cumplir con estas regulaciones no solo evita sanciones legales, sino que también mejora la transparencia y la confianza de los empleados y otros stakeholders en la empresa.

### 4. Gestión del Riesgo

La administración financiera incluye la gestión del riesgo asociado a los pasivos laborales y los beneficios a empleados. Esto puede implicar la creación de fondos de reserva, la contratación de seguros y la implementación de estrategias para mitigar riesgos financieros relacionados con estos beneficios.

### 5. Transparencia y Comunicación

Una buena administración financiera implica mantener una comunicación clara y transparente con los empleados acerca de los beneficios que reciben y cómo se gestionan. Esto puede mejorar la percepción de los empleados sobre la empresa, aumentar la satisfacción laboral y fomentar un clima de confianza.

#### 6. Impacto en la Motivación y Retención

Una administración financiera eficaz puede mejorar los beneficios a empleados, lo que tiene un impacto directo en la motivación y retención del personal. Beneficios bien gestionados pueden aumentar la satisfacción laboral, reducir la rotación de personal y atraer talento de alta calidad a la empresa.

#### 7. Estrategia y Competitividad

La gestión estratégica de los beneficios a empleados puede dar a las Pymes una ventaja competitiva. Al ofrecer beneficios atractivos y bien gestionados, las empresas pueden diferenciarse en el mercado laboral, atraer y retener talento y mejorar su reputación corporativa.

#### 8. Evaluación y Ajustes

La administración financiera permite una evaluación continua de los beneficios a empleados, asegurando que estos se ajusten a las necesidades cambiantes de la empresa y sus empleados. Esto incluye la capacidad de realizar ajustes en respuesta a cambios en la legislación, en el mercado laboral y en la situación financiera de la empresa.

La incidencia de la administración financiera en los beneficios a empleados es profunda y multifacética. Una gestión financiera eficiente y estratégica no solo garantiza el cumplimiento de las obligaciones legales y contables, sino que

también optimiza los recursos, gestiona riesgos y mejora la transparencia y la comunicación. Todo esto contribuye a una mayor satisfacción y retención de los empleados, lo que a su vez fortalece la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de las Pymes.

Los beneficios a empleados tienen una incidencia considerable en la administración financiera de una empresa, especialmente en las Pymes. A continuación, se detallan las principales formas en que los beneficios a empleados impactan la administración financiera:

#### 1. Costos y Presupuestación

**Asignación de Recursos:** Los beneficios a empleados representan un costo significativo que debe ser presupuestado cuidadosamente. La administración financiera se encarga de asignar los recursos necesarios para cubrir estos beneficios, asegurando que se disponga de fondos suficientes sin comprometer otras áreas de la empresa.

**Control de Costos:** La gestión eficiente de los beneficios a empleados permite a la empresa controlar y reducir costos, ya sea a través de la negociación de mejores condiciones con proveedores de seguros o la optimización de los programas de beneficios.

#### 2. Cumplimiento Normativo y Contabilidad

**Regulaciones y Normativas:** La administración financiera debe garantizar que la empresa cumpla con las normativas legales y contables relativas a los beneficios a empleados. Esto incluye el cumplimiento de las NIIF, como la sección 28 para Pymes, que establece cómo deben reconocerse, medirse y revelarse



estos beneficios en los estados financieros.

**Transparencia Financiera:** La correcta contabilización y presentación de los beneficios a empleados mejora la transparencia financiera, facilitando la auditoría y el análisis por parte de los stakeholders.

### 3. Gestión del Riesgo

**Provisión y Reservas:** La administración financiera debe prever y gestionar los riesgos asociados con los pasivos laborales. Esto incluye la creación de provisiones y reservas para asegurar que la empresa pueda cumplir con sus obligaciones futuras respecto a los beneficios a empleados.

**Evaluación Actuarial:** En el caso de planes de beneficios definidos, se requiere una evaluación actuarial para determinar las obligaciones futuras de la empresa, lo que influye en las decisiones financieras y de inversión.

### 4. Estrategia de Retención y Atracción de Talento

**Competitividad Salarial:** Ofrecer beneficios competitivos es una estrategia clave para atraer y retener talento. La administración financiera debe equilibrar la necesidad de ofrecer beneficios atractivos con la capacidad financiera de la empresa.

**Inversión en Capital Humano:** Los beneficios a empleados son una inversión en el capital humano de la empresa. Una administración financiera adecuada asegura que esta inversión sea sostenible y genere retornos en forma de mayor productividad y lealtad de los empleados.

## 5. Impacto en la Liquidez y el Flujo de Caja

**Pagos y Obligaciones:** Los beneficios a empleados, especialmente aquellos a corto plazo, tienen un impacto directo en la liquidez y el flujo de caja de la empresa. La administración financiera debe gestionar estos flujos de manera que se mantenga la estabilidad financiera.

**Planificación Financiera:** La anticipación de pagos futuros relacionados con los beneficios a empleados es crucial para la planificación financiera, ayudando a evitar sorpresas desagradables y asegurar que la empresa tenga la liquidez necesaria para operar eficazmente.

## 6. Evaluación y Optimización

**Revisión Periódica:** La administración financiera debe evaluar periódicamente los programas de beneficios para asegurarse de que siguen siendo efectivos y sostenibles. Esto incluye revisar los costos, la satisfacción de los empleados y el retorno de la inversión.

**Optimización de Programas:** Identificar oportunidades para optimizar los programas de beneficios, ya sea mediante la implementación de beneficios más rentables o la eliminación de aquellos que no agregan valor significativo, es una tarea continua de la administración financiera.

En general se determina que los beneficios a empleados inciden significativamente en la administración financiera al influir en la planificación y presupuestación, el cumplimiento normativo, la gestión del riesgo, la estrategia de talento, la liquidez y el flujo de caja, y la evaluación y optimización continua. Una gestión financiera efectiva de los beneficios a empleados no solo asegura el

cumplimiento de las obligaciones legales y contables, sino que también contribuye a la estabilidad financiera y a la creación de un entorno de trabajo atractivo y competitivo.

## 5. RESULTADOS

Información Financiera para Pymes (NIIF Pymes). Este análisis se estructuró en tres fases específicas alineadas con los objetivos planteados, las cuales fueron abordadas de manera integral. Durante el proceso, se exploraron ampliamente nociones y conceptos fundamentales a partir de la revisión de diversas fuentes teóricas y estudios de caso relevantes, enfocados en la sección 28 de las NIIF Pymes y sus implicaciones en la administración de pasivos laborales.

El documento final resultante integró los diferentes referentes documentales y teóricos consultados, los cuales permitieron examinar las posturas y análisis de los autores respecto a los lineamientos y requerimientos establecidos en la sección 28. Este enfoque no solo facilitó la identificación de los lineamientos necesarios para gestionar adecuadamente los beneficios a empleados, sino que también posibilitó la formulación de una postura propia fundamentada. Así, se logró una comprensión profunda de cómo las decisiones financieras y contables impactan directamente en la gestión estratégica de los beneficios laborales dentro de las pymes.

El estudio no solo cumplió con los objetivos académicos establecidos, sino que también proporcionó un marco sólido para entender cómo las políticas contables y financieras influyen en la administración efectiva de beneficios a empleados, promoviendo así una gestión financiera más eficiente y estratégica en este aspecto crucial para la sostenibilidad y competitividad empresarial.

La cual conlleva a la propuesta de investigación basada en una monografía de análisis tiene como objetivo examinar la normativa aplicable a la sección 28 de las NIIF sobre beneficios a empleados, con el propósito de comprender los

elementos y alcance desde la perspectiva de la administración financiera, con el fin de garantizar el cumplimiento para la toma de decisiones estratégicas y fortalecer la competitividad en las pymes.

Donde se desarrolló en tres fases, que generaron actividades que lograron dar respuesta a la hipótesis planteada donde se identificarán los fundamentos teóricos y conceptuales contenidos en la sección 28 de las NIIF para pymes, relacionados con la medición, revelación, identificación y presentación de los rubros de pasivos en los estados financieros.

Posterior a esta fase se estimaron los elementos que deben tener en cuenta en la gestión y administración actual de los pasivos laborales, para determinar el grado de cumplimiento con los requerimientos establecidos en la sección 28 de las NIIF para pymes.

Finalmente se expuso los aspectos de la administración financiera y la incidencia en los beneficios a empleados en las pymes.

Los resultados esperados de este trabajo de investigación proporcionaron una visión integral y fundamentada sobre el manejo de los beneficios a empleados en el marco de la sección 28 de las NIIF. Esto permitió tener pautas de la gestión administrativa, asegurando el cumplimiento normativo y mejorando la toma de decisiones en relación con los beneficios a empleados, desde la administración financiera y cuáles son las incidencias de esta en los pasivos laborales determinados desde la nómina, logrando así dar respuesta a la hipótesis planteada.

## 6. CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis exhaustivo de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pymes (NIIF Pymes), estructurado en tres fases específicas alineadas con los objetivos planteados, se pudo explorar y comprender ampliamente los fundamentos teóricos y conceptuales relacionados con la medición, revelación, identificación y presentación de los rubros de pasivos en los estados financieros. Este proceso incluyó la revisión detallada de diversas fuentes teóricas y estudios de caso relevantes, que contribuyeron a examinar las posturas y análisis de los autores respecto a los lineamientos y requerimientos establecidos en la normativa.

El documento final integró estos referentes documentales y teóricos, lo que permitió no solo identificar los lineamientos necesarios para la gestión adecuada de beneficios a empleados, sino también formular una postura propia fundamentada. Se destacó la importancia de las decisiones financieras y contables en la gestión estratégica de los beneficios laborales dentro de las pymes, subrayando cómo estas políticas influyen directamente en la sostenibilidad y competitividad empresarial.

Con base en lo anterior, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

**Fundamentos Teóricos y Conceptuales:** El estudio proporcionó una comprensión profunda de los principios y directrices contenidos en la sección 28 de las NIIF Pymes. Esto incluye aspectos clave como la medición adecuada de los pasivos laborales y la forma correcta de revelar esta información en los estados

financieros, lo cual es crucial para garantizar la transparencia y la precisión en la presentación de la información contable.

**Gestión y Administración de Pasivos Laborales:** Se identificaron elementos esenciales que deben considerarse en la gestión actual de los pasivos laborales dentro de las pymes. Esto incluye el cumplimiento riguroso con los requerimientos establecidos en las NIIF Pymes, asegurando así una adecuada administración financiera que optimice los recursos y mejore la eficiencia operativa.

**Incidencia de la Administración Financiera en los Beneficios a Empleados:** El análisis destacó cómo las políticas contables y financieras tienen un impacto significativo en la gestión de los beneficios a empleados. Una administración efectiva no solo asegura el cumplimiento normativo, sino que también contribuye a una mayor competitividad y sostenibilidad empresarial, fortaleciendo la confianza de los stakeholders y optimizando los recursos financieros disponibles.

En conclusión, este estudio no solo cumplió con los objetivos académicos establecidos, sino que también proporcionó un marco sólido para entender y aplicar eficazmente las normas contables en la administración de beneficios a empleados dentro del contexto específico de las pymes.

## 7. RECOMENDACIONES

Basado en el análisis detallado de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pymes (NIIF Pymes) y su aplicación en la gestión de beneficios a empleados en las pymes, se pueden formular las siguientes recomendaciones:

**Implementación Rigurosa de las NIIF Pymes:** Es crucial que las pymes implementen de manera rigurosa las disposiciones de la sección 28 de las NIIF Pymes. Esto incluye asegurarse de que todos los beneficios a empleados sean reconocidos, medidos y revelados de acuerdo con los principios establecidos en las normas internacionales. Esto no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también mejora la transparencia y la precisión en la presentación de la información financiera.

**Formación y Actualización Continua:** Es recomendable que las empresas proporcionen formación y actualización continua a su personal contable y financiero sobre las NIIF Pymes y específicamente sobre la sección 28. Esto ayudará a asegurar que el equipo esté al tanto de los cambios normativos y pueda aplicar correctamente los procedimientos contables relacionados con beneficios a empleados.

**Adopción de Políticas Internas Claras:** Las pymes deben desarrollar y adoptar políticas internas claras y documentadas relacionadas con la administración de beneficios a empleados. Estas políticas deben alinearse con los requerimientos de la sección 28 de las NIIF Pymes y establecer procedimientos para la medición,



reconocimiento y revelación de los beneficios a empleados de manera consistente y transparente.

**Auditoría y Revisión Periódica:** Se recomienda realizar auditorías internas periódicas para verificar el cumplimiento de las políticas contables establecidas y la correcta aplicación de la sección 28 de las NIIF Pymes. Esto permitirá identificar y corregir posibles desviaciones o errores en la gestión de beneficios a empleados antes de que afecten la calidad de la información financiera presentada.

**Consultoría Especializada:** En casos complejos o cuando surjan dudas sobre la interpretación de las normas contables, es aconsejable buscar la asesoría de consultores especializados en NIIF Pymes. Estos profesionales pueden proporcionar orientación experta y ayudar a resolver cualquier problema relacionado con la aplicación de la sección 28.

Implementar estas recomendaciones no solo fortalecerá la gestión financiera y contable de los beneficios a empleados en las pymes, sino que también contribuirá a mejorar la eficiencia operativa y la competitividad a largo plazo de las empresas en este sector específico.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

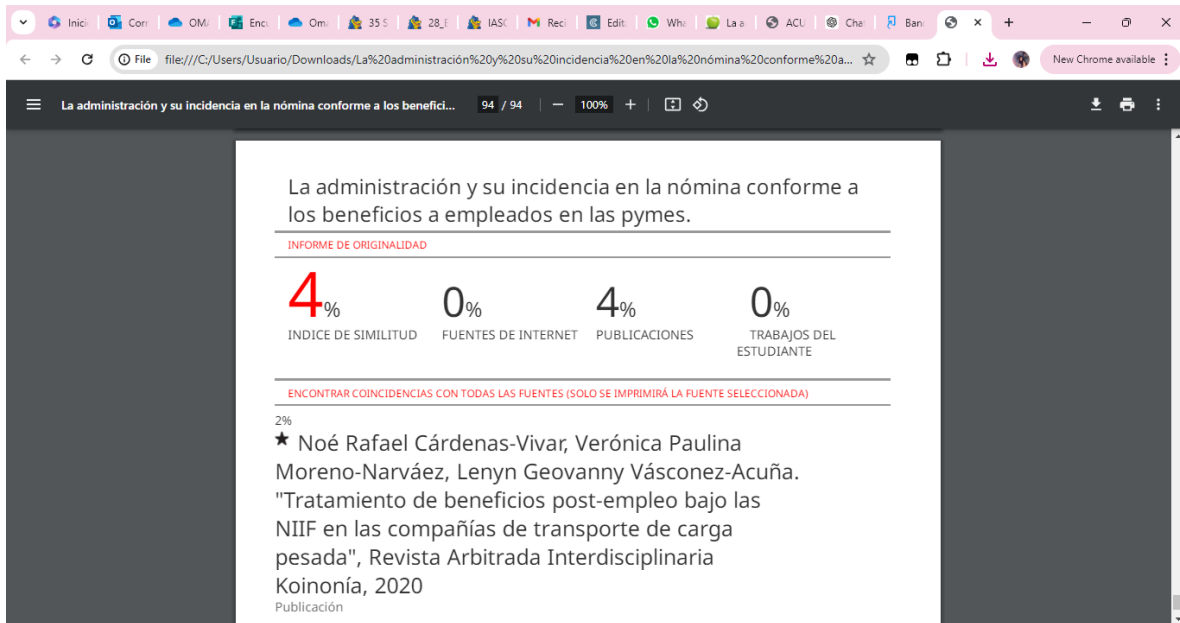
- Arredoño., M., & Lance., S. (06 de 02 de 2021). *Repositorio UCC*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/e66f4c8d-6d16-48a9-88ad-87bcd6e98dad>
- Congreso de la Republica de Colombia. (05 de 08 de 1950). *Web Site Funcion Publica*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983> - <https://www.sesamehr.co/blog/que-es-el-codigo-sustantivo-del-trabajo-y-como-afecta-a-las-empresas/>
- Congreso de la Republica de Colombia. (30 de 12 de 1960). *Web Site Funcion Publica*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66188>
- Congreso de la Republica de Colombia. (1971). *Camara de Comercio Barranquilla*. Obtenido de <https://www.camarabaq.org.co/wp-content/uploads/2021/03/CodigodeComercio-2.pdf>
- Congreso de la Republica de Colombia. (13 de 12 de 1990). *Web Site Funcion Publica*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66148>
- Congreso de la Republica de Colombia. (29 de 12 de 1993). *Web Site Funcion Publica*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9863>
- Congreso de la Republica de Colombia. (13 de 07 de 2009). Obtenido de [http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2009/gaceta\\_620%20%20.pdf](http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2009/gaceta_620%20%20.pdf)
- Congreso de la Republica de Colombia. (13 de 07 de 2009). *Senado de Colombia*. Obtenido de [http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2009/gaceta\\_620%20%20.pdf](http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2009/gaceta_620%20%20.pdf)
- Congreso de la Republica de Colombia. (14 de 12 de 2015). *Web site Funcion Publica*. Obtenido de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=76745](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=76745)
- COR. (2023). *BLOG COR*. Obtenido de <https://projectcor.com/es/blog/contabilidad-financiera-que-es-cual-es-su-importancia-y-algunos-ejemplos/#:~:text=En%20palabras%20simples%2C%20la%20contabilidad,registra n%20como%20d%C3%A9bitos%20o%20cr%C3%A9ditos.>
- Cuadros., S. (05 de 2023). *Repositorio UCC*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/e7388269-d22a-476a-aa8e-ac28c8558ce3/content>
- Diaz., J., & Toledo., E. (2020). *Repositorio Universidad Privada del Norte Cajamarca Peru*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25020>
- Echandia., D., & Mendoza., D. (29 de 12 de 2022). *Repositorio Universidad privada Antenor Orrego*. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10515/REP\\_DANNI](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10515/REP_DANNI)

- A.ECHEANDIA\_DIANA.MENDOZA\_BENEFICIOS.EMPLEADOS.NIIF.pdf?sequen  
ce=1&isAllowed=y
- Gomez., A., & Cepeda., S. (2019). *Repositorio UCC*. Obtenido de  
<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/09c43da3-d061-47b9-82c4-833f90a2b4b9>
- Hernández Leal, E. J., Duque Méndezy, N., & Moreno Cadavid, J. (2017). Big Data: una  
exploración de investigaciones, tecnologías y casos de aplicación tecnológicas.  
*Instituto tecnologico metropolitano*.
- IASB. (09 de 07 de 2009). *E-LERNOVA*. Obtenido de [https://elernova.edu.co/E-  
books/niif/secciones/pdf/10\\_PoliticasyContablesEstimaciones.pdf](https://elernova.edu.co/E-books/niif/secciones/pdf/10_PoliticasyContablesEstimaciones.pdf)
- IASB. (09 de 07 de 2009). *Sitio Web Eñernova Secciones NIIF*. Obtenido de  
[https://elernova.edu.co/E-  
books/niif/secciones/pdf/28\\_BeneficiosalosEmpleados.pdf](https://elernova.edu.co/E-books/niif/secciones/pdf/28_BeneficiosalosEmpleados.pdf)
- IASB. (2009). *Web Site Elernova*. Obtenido de [https://elernova.edu.co/E-  
books/niif/secciones/pdf/28\\_BeneficiosalosEmpleados.pdf](https://elernova.edu.co/E-books/niif/secciones/pdf/28_BeneficiosalosEmpleados.pdf)
- IASB. (2010). *ELERNOVA SECCIONES NIIF*. Obtenido de [https://elernova.edu.co/E-  
books/niif/secciones/pdf/10\\_PoliticasyContablesEstimaciones.pdf](https://elernova.edu.co/E-books/niif/secciones/pdf/10_PoliticasyContablesEstimaciones.pdf)
- IASB. (2010). *ELERNOVA SECCIONES NIIF*. Obtenido de [https://elernova.edu.co/E-  
books/niif/secciones/pdf/28\\_BeneficiosalosEmpleados.pdf](https://elernova.edu.co/E-books/niif/secciones/pdf/28_BeneficiosalosEmpleados.pdf)
- IASB. (2010). *IASB*. Obtenido de [https://elernova.edu.co/E-  
books/niif/secciones/pdf/28\\_BeneficiosalosEmpleados.pdf](https://elernova.edu.co/E-books/niif/secciones/pdf/28_BeneficiosalosEmpleados.pdf)
- IFRS CORPORATIVE. (2009). *IFRS ORG*. Obtenido de  
[https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/about-us/who-we-are/who-we-are-spanish-  
v2.pdf](https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/about-us/who-we-are/who-we-are-spanish-v2.pdf)
- Laudon, & Laudon. (09 de 2019). [https://www.kio.tech/blog/data-center/los-sistemas-de-  
informacion-de-una-empresa](https://www.kio.tech/blog/data-center/los-sistemas-de-informacion-de-una-empresa). Obtenido de  
[https://www.researchgate.net/publication/264556488\\_The\\_Role\\_of\\_Different\\_Type  
s\\_of\\_Information\\_Systems\\_In\\_Business\\_Organizations\\_A\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/264556488_The_Role_of_Different_Type_s_of_Information_Systems_In_Business_Organizations_A_Review):  
<https://www.kio.tech/blog/data-center/los-sistemas-de-informacion-de-una-empresa>
- Laudon., K. C., & Laudon., J. P. (02 de 05 de 2020). *Internte Archive*. Obtenido de  
<https://archive.org/details/laudon-sistemas-de-informacion-gerencial-14->
- Peiro., R. (05 de 05 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de  
<https://economipedia.com/definiciones/sistema-de-informacion.html>
- Velasquez, S., & et al. (2019). “Una revisión comparativa de la literatura acerca de  
metodologías tradicionales y modernas de desarrollo de software”. *CINTEX*.
- Westreicher., G., & Roldan., P. N. (01 de 06 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de  
<https://economipedia.com/definiciones/contabilidad-financiera.html>

## 9. APÉNDICES

## 10. ANEXOS

### Similitud Turnitin



La administración y su incidencia en la nómina conforme a los beneficios a empleados en las pymes.

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	0%	4%	0%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ Noé Rafael Cárdenas-Vivar, Verónica Paulina Moreno-Narváez, Lenyn Geovanny Vásquez-Acuña. "Tratamiento de beneficios post-empleo bajo las NIIF en las compañías de transporte de carga pesada", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2020  
Publicación