

Universidad Cooperativa de Colombia
Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Afines
Seminario Taller en Normas Internacionales



**DISEÑO DE LA POLITICA CONTABLE BAJO NIIF SECCION 28 BENEFICIO A
EMPLEADOS A LA EMPRESA INVERSIONES MESHIAH SAS EN EL MUNICIPIO
DE TURBO, ANTIOQUIA**

Trabajo presentado como requisito final para optar el título de contador público

Autor: María Andrea Arredondo Bolaño

E-mail: maria.arredondob@campusucc.edu.co

Autor: Sebastián Lance Díaz

E-mail: Sebastian.lance@campusucc.edu.co

Tutor: Héctor García Alarcón

E-mail: hector.garciaal@campusucc.edu.co

Turbo, 10 de noviembre de 2020



Tabla de contenido

1. Presentación y antecedentes.....	1
1.1 Caracterización de la empresa	1
1.2 Planteamiento del problema	1
1.2.1 Formulación del problema	2
1.3 Objetivos	2
1.3.1 Objetivo General.....	2
1.3.2 Objetivos Específicos	2
1.4 Justificación	2
1.5 Delimitación de la investigación	3
2. Marco Referencial.....	4
2.1 Estado del arte	4
2.2 Marco Teórico.....	5
2.3 Marco Conceptual.....	5
2.3 Marco Legal	5
3.1 Tipo y método de investigación	7
3.2 Universo y población de la muestra	8
3.3 Fuentes para la recolección de información.....	8
3.4 Instrumento.....	8

4. Resultados.....	9
4.1 Identifica los registros y operaciones de los beneficios a empleados en la empresa Inversiones MESHIAH SAS.....	9
4.2 Tratamiento a corto Plazo de la sección 28 de las NIIF para PYMES beneficios a empleados, de la empresa Inversiones MESHIAH SAS.....	14
4.3 Diseño de la política contable de la sección 28 de las NIIF para PYMES, de la empresa Inversiones MESHIAH SAS.....	18
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	29
5.1 conclusiones.....	29
5.2 Recomendaciones.....	30
6. Referencias	31

1. Presentación y antecedentes

1.1 Caracterización de la empresa

Empresa: inversiones Meshiah SAS

Nit: 900944217 – 7

Domicilio: Turbo, Antioquia.

Dirección: Carrera 18B N° 99B – 14 Barrio Las Delicias

Objeto social: Prestar toda clase de servicios, ya sean administrativos, comerciales, financieros o de recursos humanos, por cuenta propia o a través de terceros, la compraventa e intermediación de toda clase de finca rústicas y urbanas, la promoción y construcción sobre las mismas de toda clase de edificaciones, su rehabilitación, venta o arrendamiento no financiero, y la construcción de toda clase de obras públicas o privadas, instalaciones de cualquier naturaleza, decoración y acabado de todo tipo de inmuebles, así como sus reparaciones y mantenimientos posteriores, compraventa, comercio al por mayor y menor, importación y exportación de todo tipo de materiales de construcción y maquinaria relacionada. Servicios de control, conserjería y guardería de inmuebles. La compraventa y comercialización de derechos de aprovechamiento por turnos de bienes inmuebles. El estudio, desarrollo, comercialización, planificación publicitaria y marketing de aprovechamiento por turnos de bienes inmuebles, ofertas y estancias vacacionales y de tiempo compartido. Gestión urbanística del suelo.

1.2 Planteamiento del problema

Las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF surgen a partir de la necesidad de que todas las empresas del mundo hablen el mismo lenguaje contable, y que la información proporcionada sea real y confiable, para así compararlas y generar inversión en empresas de otros países, también son muy importantes a la hora de tomar decisiones acertadas sobre el futuro de las empresas. (Moncayo, incp.org.co, 2015)

Otro aspecto importante, en especial de las normas internacionales de información financiera, es la sección 28 de la NIIF para pymes, ya que busca que los beneficios a los empleados comprendan todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo 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. (niifsuperfaciles.com, s.f.)

Por otra parte, dentro de la empresa Inversiones MESHIAH SAS se hace visible la ausencia de políticas contables bajo NIIF, donde no hay un manual de procesos para las áreas correspondientes como empleados, cartera, tesorería, contabilidad, nómina y contratación. Las políticas no se han implementado debido a la falta de conocimiento por parte del personal del ente económico, por otra parte, las personas que han intentado realizar la implementación de las políticas no han finalizado por no llegar a acuerdos económicos para la realización de este, teniendo en cuenta que anteriormente la implementación de estas políticas era un esfuerzo económico de tiempo y conocimiento.

Además, si no hay unas políticas, la organización no está actualizada y no se está llevando un orden en los parámetros para la ejecución contable, ya que los estados financieros no se están rigiendo bajo ninguna política, la contabilidad no lleva ninguna base sobre la cual soportar su manejo. Al no mantener estas implementadas las entidades financieras les cierran las puertas a prestamos limitándoles su crecimiento organizacional.

A todo lo anteriormente mencionado, se hace necesario realizar el diseño de la política contable bajo NIIF sección 28 beneficios a empleados a la empresa Inversiones MESHIAH SAS, en aras de que la organización mejore los procesos y su productividad, en pro del incremento de la competitividad.

1.2.1 Formulación del problema

¿Cuáles son los elementos necesarios para el diseño de la política contable bajo NIIF sección 28 beneficio a empleados a la empresa Inversiones MESHIAH SAS, en el municipio de Turbo?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Realizar el diseño de la política contable bajo NIIF sección 28 beneficio a empleados a la empresa inversiones Meshiah SAS en el municipio de Turbo, Antioquia

1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del área de talento humano en aras del establecimiento de la productividad de la empresa inversiones Meshiah SAS.
- Identificar los registros y operaciones de los beneficios a empleados en la empresa inversiones Meshiah SAS en el municipio de Turbo, Antioquia.
- Describir el tratamiento a corto plazo de la sección 28 de las NIIF para pymes beneficios a empleados en la empresa inversiones Meshiah SAS.

1.4 Justificación

Al desarrollar el diseño de la política contable NIIF para pymes de la sección 28 “beneficio a empleados”, a la empresa inversiones Meshiah SAS, permitirá que la empresa se oriente en cuanto a su proceso de transición e implementación de las NIIF, ya que en la política contable es en donde se establecen las formas de reconocimiento, medición y revelación de los beneficios a empleados, para la correcta presentación de los estados financieros obligatorios, lo cual permitirá tomar eficientemente las decisiones, mejorando el funcionamiento de la empresa, además de evitar sanciones.

A su vez, se busca fortalecer los conocimientos sobre la aplicación de la sección 28 de NIIF para las pymes, de igual forma contribuirá a una mayor eficiencia y productividad de los empleados a través de políticas contables que contribuyen la presentación de la contabilización de las operaciones que benefician la elaboración de los estados financieros, al adoptar las NIIF para las pymes la empresa debe tener claro de que no consiste en un simple cambio contable,

sino por el contrario significa un cambio en la mentalidad de cada uno de los funcionarios de la organización.

Además con la revisión del nivel de cumplimiento de la sección 28 beneficio a empleados, permitirá la actualización y seguimiento a los procesos internos, lo cual se traduce en la mejora continua de la empresa, así como también, el afianzamiento de los conceptos por parte del personal de la empresa como de los practicantes.

En el contexto académico, la investigación es importante ya que nos brinda la oportunidad de poner en práctica todos esos conocimientos aprendidos, los cuales al ponerlos en práctica, nos da la oportunidad de aclarar todo lo que quiere decir la norma de las NIIF para Pymes en cuanto a la adopción y el manejo se trata, de abrirnos campo en el mercado de profesionales con conocimiento en NIIF para Pymes sección 28.

1.5 Delimitación de la investigación

La presente investigación se realizara en la empresa inversiones Meshiah SAS que se encuentra ubicada en el municipio de Turbo, Antioquia, la cual ofrece toda clase de servicios, ya sean administrativos, comerciales, financieros o de recursos humanos.

2. Marco Referencial

2.1 Estado del arte

En base a (Quintero Forero, 2017), en su trabajo de investigación titulado “**Apoyo a la implementación de la NIIF para pymes sección 28 - beneficios a empleados en la cámara de comercio de Facatativá**”, exponen como propósito general comprobar el nivel de discernimiento en cuanto a NIIF 28.

La Cámara de Comercio de Facatativá como ente que protege los intereses de los comerciantes desde hace 32 años, debe permanecer actualizada en todas sus dimensiones, la implementación de los estándares internacionales en normas contables hace que requiera modificaciones que le permitan seguir desarrollando su objetivo de manera idónea, para ello es necesario buscar su fortalecimiento desde lo más importante su recurso humano, dándole la importancia que representa para la Organización.

La adopción de las NIIF, provee estándares contables de alta calidad, entendibles que permiten identificar situaciones que bajo COLGAAP no se contemplan, la información bajo esta norma exige un mayor detalle de la situación financiera de la Empresa que busca comunicar información más relevante por cada rubro.

En el año 2009 el Gobierno Colombiano emitió la Ley 1314 para regular los principios y normas de contabilidad y aseguramiento de la Información, posteriormente en el año 2013 el

decreto 3022 reglamento el marco normativo de los preparadores de la información que conforman el Grupo 2 al cual pertenece esta Cámara de Comercio.

Para iniciar se realizará un diagnóstico a la normatividad que actualmente posee la Entidad, estableciendo los elementos que se debe incorporar con respecto a la NIIF para Pymes sección 28, para ello será necesario la colaboración que brinde el área contable y recursos humanos. Esto nos llevará a generar un análisis que deberá ser evaluado por la organización para la mejora en sus procesos.

Es importante reconocer que Entidades como la Cámara de Comercio de Facatativá, gozan de gran prestigio tanto por su labor a la comunidad como por el cumplimiento a cabalidad de las normas que le exige la legislación colombiana.

Actualmente los empleadores son conscientes de la necesidad de estimular a sus trabajadores no solo monetariamente, hoy hay un valor agregado en aumentar los beneficios intangibles lo cual significa mejor rendimiento, armonía laboral y fidelidad reteniendo talentos para mantener un entorno empresarial altamente competitivo, en este estudio se indicarán cuáles son los que poseen en esta Entidad y cuál es su manejo contable.

Dentro de las conclusiones tenemos que contablemente los beneficios a empleados se continúan realizando a la cuenta pasivos estimados y provisiones, la cual se cancela al final del ejercicio contable mensual dejando la obligación como un pasivo cierto, según lo establecido en la NIIF para Pymes sección 28.

En cuanto al manejo actual de personal y nómina, la Entidad viene trabajando en procesos de mejoramiento de calidad, para lo cual ha requerido el aumento de la planta de personal, hoy la nómina está conformada por ochenta personas incluyendo pasantes y aprendices SENA.

Actualmente está trabajando en la actualización de los manuales de procedimientos. Tiene establecido el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad social y cumple rigurosamente con la normatividad que exige la Legislación Nacional, el reglamento de trabajo y la política contable aprobada.

La contratación del personal se hace directamente a través de la Entidad, con contratos a término fijo, dependiendo la responsabilidad del cargo se puede realizar a tres meses y extenderse a un año. De sus 80 empleados el 35% poseen contrato a término indefinido, el 15% contrato de 1 a 3 años, el 17,5% contrato a un año y el 30% contrato inferior a un año. Se estableció que los contratos inferiores a un año corresponden a empleados con cargos operativos y los correspondientes a un año a cargos profesionales o técnicos.

Los beneficios monetarios que poseen los empleados de la Cámara de Comercio de Facatativá son los legalmente establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, no posee prestaciones post-empleo.

Según los resultados obtenidos los beneficios monetarios corresponden a los sueldos, salarios, primas, cesantías e intereses de cesantías, los no monetarios corresponden capacitaciones, celebraciones y otros establecidos en el programa 4809 del plan anual de trabajo 2013-2016.

En cuanto al organigrama se pudo establecer que Talento humano no aparece en ningún nivel jerárquico, lo cual sería necesario replantear debido a que el recurso humano es la base para lograr los objetivos de una Entidad. Según lo observado Talento Humano está bajo la dirección directa de Presidencia.

A su vez se relaciona con los expresado por (Torres Frías, 2015), en su trabajo de investigación titulado " **Análisis del impacto de la sección 28 beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES y su impacto con el nuevo proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales: sustitución de la jubilación patronal Bonificación por Terminación de Contrato y Fondo Global de Jubilación Patronal**" en la distribuidora autorizada de Pronaca Milagro Sr. Luis Ricardo Garcés Vélez".

El presente estudio investigativo se basa en la información contenida en las Normas Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para las PYMES), la cual se realizó una investigación más a fondo en lo que respecta los beneficios a los empleados y el nuevo proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales: sustitución de la jubilación patronal "Bonificación por Terminación de Contrato y Fondo Global de Jubilación Patronal".

El contenido de la presente tesis, determinará las características y sus requisitos para ser consideradas las empresas en calidad de PYMES dentro de nuestro país y a nivel mundial. Se analizará los diferentes tipos de beneficios a los empleados que se encuentra vigente de acuerdo al Código de Trabajo y Sección 28 beneficios a los empleados de las NIIF para las PYMES. Además, se estudiará los principales impactos financieros de las empresas por los nuevos cambios de los beneficios de los empleados, su respectiva contabilización contable como indica la normativa y sus principales cambios en el cálculo del estudio actuarial.

Al finalizar del presente estudio, se concluyó que con el nuevo proyecto del código laboral, la Distribuidora Autorizada de Pronaca Milagro, Sr. Luis Ricardo Garcés Vélez, mejora las reservas financieras para cubrir los pagos futuros a los empleados, también se realizó las recomendaciones necesarias con la finalidad de ayudar a las empresas a la toma de decisiones oportuna, de igual manera se presenta una serie de citas bibliográficas, la cual se recurrió para obtener información apropiada.

En cuanto a la jubilación patronal, se concluyó que el Ministerio de Relaciones Laborales, con el actual Código de Trabajo, se favorece solamente a los empleadores, discriminando a los trabajadores ya que sólo los empleados que cumplen los 25 años o más en la misma empresa reciben una jubilación patronal. Por tal motivo el Ministerio de Relaciones Laborales, modificó el Código de Trabajo con la finalidad de favorecer a los empleados que tengan a partir desde los 2 años hasta 11 años o más de servicio continuo en la misma empresa y por ende tendrá el beneficio de bono por terminación de contrato y fondo global de jubilación patronal.

La Distribuidora Autorizada de Pronaca Milagro, diseñó varias estrategias de motivación a los empleados, como la oportunidad de crecer profesionalmente, la conveniencia a los trabajadores que desarrollen su potencial y así puedan ascender en escala jerárquica, establecer un salario justo acorde con la responsabilidad y carga laboral de cada puesto de trabajo, crear políticas en la empresa y entregando medallas a los empleados que cumplan las expectativas dentro de la institución y realizar programa de entrenamiento, capacitación y formación a los trabajadores.

Finalmente a nivel internacional encontramos lo publicado por (Picado Sánchez & Robelo Meneses, 2016), en su trabajo de investigación titulado “**Aplicación de la Sección 28: Beneficios a los Empleados relacionados con la Información Financiera en la empresa FRESCO POLLO del departamento de Matagalpa en el I semestre del año 2016**”.

En la presente investigación, se realizó un estudio fundamentado en la temática NIIF para las PYMES en las empresas de los departamentos de Matagalpa y Jinotega en 2016, cuyo propósito es evaluar la aplicación de la sección 28: Beneficios a los empleados de la NIIF para las PYMES relacionada con la Información Financiera de la empresa Fresco Pollo del departamento de Matagalpa en el I semestre del año 2016. Al conocer la NIIF para las PYMES que radica en los lineamientos contables reconocidos a nivel mundial y dirigidas específicamente a las pequeñas y medianas empresas.

Esta temática es de suma importancia para la empresa ya que le permitirá conocer sobre la NIIF para las PYMES, cumpliendo con el objetivo de evaluar la aplicación de la sección 28: Beneficios a los empleados; llegando a la conclusión que la micro empresa Fresco Pollo no tiene

conocimiento sobre el marco conceptual de la NIIF para las PYMES, de igual manera desconocen acerca de la estructura y procedimientos aplicados en la sección; al comparar la información financiera de la empresa con lo emitido por la sección, existe diferencia en la información generada ya que la entidad presenta sus estados financieros de acuerdo a los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA).

La micro empresa "Fresco Pollo" no cuenta con ningún conocimiento sobre el Marco conceptual de la NIIF para las PYMES, que permita facilitar el registro de las operaciones para la presentación de Información Financiera razonable y de propósito general.

La empresa "Fresco Pollo" desconoce cómo está estructurado la sección 28 Beneficios a los Empleados, pero cumple con algunos beneficios establecidos por la sección; tales como beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios asegurados y algunos beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos.

No se lleva un registro contable de cada una de las contraprestaciones brindadas a los empleados durante el periodo que corresponde, por la falta de conocimiento de los procedimientos a aplicar.

Al comparar la Información Financiera de la empresa con la NIIF para las PYMES, se encontraron cambios en la forma que clasifican y registran cada uno de los beneficios a los empleados; debido a estos cambios al momento de revelar la información financiera al cierre del

periodo su naturaleza de las cuentas no son de acuerdo a como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF para las PYMES) las clasifican.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Alcance de esta sección

Como lo expresa (Fundación IASC: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES, 2009), 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.
- (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.
- (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.

(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.

Los beneficios a los empleados también incluyen las transacciones con pagos basados en acciones, por medio de la cual reciben instrumentos de patrimonio (tales como acciones u opciones sobre acciones), o efectivo u otros activos de la entidad por importes que se basan en el precio de las acciones de la entidad u otros instrumentos de patrimonio de ésta. Una entidad aplicará la Sección 26 en la contabilidad de las transacciones con pagos basados en acciones.

2.2.2 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados

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.

2.2.3 Beneficios a corto plazo a los empleados

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).

2.2.4 Medición de beneficios generalmente a corto plazo

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.

2.2.5 Reconocimiento y medición – ausencias remuneradas a corto plazo

Una entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluyendo los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad. Algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan—pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan en su totalidad 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.

Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas (no acumulativas) cuando éstas se produzcan. La entidad medirá el costo de las ausencias remuneradas no acumulativas por el importe no descontado de los sueldos y salarios pagados o por pagar correspondientes al periodo de la ausencia.

2.2.6 Reconocimiento – participación en ganancias y planes de incentivos

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.

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

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 los mismos 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.

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 postempleo 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.

2.2.8 Planes multi-patronales y planes gubernamentales

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 del mismo, incluyendo 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.

2.2.9 Beneficios asegurados

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 beneficios definidos.

2.2.10 Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

Reconocimiento y medición

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; o
- (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, como inventarios o propiedades, planta y equipo.

2.2.11 Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Reconocimiento

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”.
- (b) el cambio neto en ese pasivo durante el periodo como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo.

Medición del pasivo por beneficios definidos

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) con los que las obligaciones van a ser liquidadas directamente. 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

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, incluyendo 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

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

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, incluyendo 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.

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 postempleo). 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.

Esta NIIF no requiere que una entidad contrate a un actuario independiente para que realice la valoración actuarial integral necesaria para calcular la obligación por beneficios definidos. Tampoco requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral. En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales como número de empleados y niveles salariales.

Introducciones, cambios, reducciones y liquidaciones del plan

Si se ha introducido o cambiado un plan de beneficios definidos en el periodo corriente, la entidad incrementará o disminuirá su pasivo por beneficios definidos para reflejar el cambio, y reconocerá el incremento (disminución) como un gasto (ingreso) en la medición del resultado del periodo actual. Por el contrario, si se ha reducido un plan (es decir, se reducen los beneficios o el grupo de empleados cubierto) o se liquida (la obligación del empleador se cancela completamente) en el periodo actual, la obligación por beneficios definidos deberá disminuirse o eliminarse, y la entidad reconocerá en los resultados del periodo actual la ganancia o la pérdida resultante.

Activo de planes de beneficios definidos

Si el valor presente de la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa es menor que el valor razonable de los activos del plan en esa fecha, el plan tiene un superávit. Una entidad reconocerá un superávit del plan como un activo por beneficios definidos solo en la medida que sea capaz de recuperar el superávit mediante la reducción de las aportaciones futuras o mediante reembolsos desde el plan.

Costo de un plan de beneficios definidos

Una entidad reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo. Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de otro resultado integral (véase el párrafo 28.24), 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.

Reconocimiento – elección de la política contable

Se requiere que una entidad reconozca todas las ganancias y pérdidas actuariales en el periodo en que se produzcan. Una entidad:

- (a) reconocerá todas las ganancias y pérdidas actuariales en resultados; o
- (b) reconocerá todas las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral

Como una elección de la política contable. La entidad aplicará la política contable elegida de forma uniforme a todos los planes de beneficios definidos y a todas las ganancias y pérdidas actuariales. Las ganancias y pérdidas actuariales reconocidas en otro resultado integral se presentarán en el estado del resultado integral.

El cambio neto en el pasivo por beneficios definidos que se reconoce como el costo de un plan de beneficios definidos incluye:

- (a) El cambio en el pasivo por beneficios definidos que surge de los servicios prestados del empleado durante el periodo sobre el que se informa.
- (b) El interés de la obligación por beneficios definidos durante el periodo sobre el que se informa.
- (c) Los rendimientos de cualesquiera activos del plan y el cambio neto en el valor razonable de los derechos de reembolso reconocidos (véase el párrafo 28.28) durante el periodo sobre el que se informa.

- (d) Las ganancias y pérdidas actuariales surgidas en el periodo sobre el que se informa.
- (e) El incremento o la disminución en el pasivo por beneficios definidos procedente de la introducción de un nuevo plan o del cambio de uno existente en el periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 28.21).
- (f) Las disminuciones en el pasivo por beneficios definidos procedentes de efectuar una reducción o una liquidación de un plan existente en el periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 28.21).

Los servicios prestados por los empleados darán lugar a una obligación bajo un plan de beneficios definidos incluso si los beneficios están condicionados a una relación laboral en el futuro (en otras palabras, todavía no están consolidados). Los años anteriores de servicio del empleado a la fecha de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión darán lugar a una obligación implícita porque, al final de cada periodo sucesivo sobre el que se informa, se reducirá la cantidad de servicio futuro a prestar por el empleado antes de pasar a tener derecho a los beneficios. Al medir su obligación por beneficios definidos, una entidad considerará la probabilidad de que algunos empleados puedan no satisfacer los requerimientos de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión. De forma similar, aunque algunos beneficios post-empleo (tales como los gastos por asistencia médica post-empleo), se convierten en pagables solo si ocurre un evento determinado cuando un trabajador deja de estar empleado (tal como por una enfermedad), se crea una obligación a medida que el empleado presta el servicio que da derecho al beneficio si el suceso especificado tiene lugar. La probabilidad de que el suceso específico ocurra, afectará a la medición de la obligación, pero no es determinante si existe o no la obligación.

Si los beneficios definidos se reducen por los importes que se pagarán a los empleados según planes patrocinados por el gobierno, una entidad medirá sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los beneficios por pagar según los planes gubernamentales solo si:

- (a) esos planes se hubieran aprobado antes de la fecha sobre la que se informa, o
- (b) la historia pasada, u otro tipo de evidencia fiable, indican que esos beneficios gubernamentales van a ser modificados de una forma previsible, por ejemplo en consonancia con los futuros cambios en los niveles generales de precios o de salarios.

Reembolsos

Si una entidad está prácticamente segura de que un tercero reembolsará alguno o todos los desembolsos requeridos para cancelar una obligación por beneficios definidos, reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad medirá el activo a su valor razonable. En el estado del resultado integral (o en el estado de resultados, si se presenta), el gasto relacionado con el plan de beneficios definidos puede presentarse neto del importe reconocido como reembolsable.

Otros beneficios a largo plazo para los empleados

Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen, por ejemplo:

- (a) 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.
- (e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

Una entidad reconocerá un pasivo por otros beneficios a largo plazo y los medirá por el total neto de los siguientes importes:

- (a) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa, 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.

Beneficios por terminación del contrato

Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.

Reconocimiento

Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata.

Cuando una entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de tener en cuenta también los efectos de la reducción en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficios a los empleados.

Una entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto, solo cuando se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- (a) rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o
- (b) proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria.

Una entidad solo está comprometida de forma demostrable con una terminación cuando tiene un plan formal detallado para efectuarla y no existe una posibilidad realista de retirar la oferta.

Medición

Una entidad medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

Cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los 12 meses tras el final del periodo sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.

Planes de grupo

Si una entidad controladora ofrece beneficios a los empleados de una o más subsidiarias del grupo, y la controladora presenta los estados financieros consolidados según la NIIF para las PYMES o las NIIF completas, a estas subsidiarias se les permite reconocer y medir el gasto por beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo.

2.3 Marco Conceptual

- **Beneficio a empleados:** Los beneficios a los empleados según la norma son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese; aunque la norma no define empleado, se pueden contemplar en esta categoría a todos aquellos que prestan servicios a tiempo completo o parcial de forma permanente u ocasional. (Actualicese, 2015)
- **Bienestar laboral:** El bienestar laboral se entiende en una organización desde un plan o programa que implementa medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Generalmente, se involucra el desarrollo profesional, personal y familiar. (Bernal Serrano, 2020)

- **Nómina:** Se conoce por nómina los pagos mensuales o quincenales que las empresas o empleadores deben realizar a los trabajadores que tiene vinculados mediante contrato de trabajo, pagos que comprenden el salario, comisiones, horas extras, recargos nocturnos, festivos, dominicales, descuentos, etc. (Gerencie, s.f)
- **Capacitación:** Se denomina capacitación al acto y el resultado de capacitar: formar, instruir, entrenar o educar a alguien. La capacitación busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones. (Pérez Porto & Gardey, 2017)
- **Contrato de Trabajo:** Un contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y su empleador en donde el primero se compromete a llevar a cabo determinadas tareas y a seguir las instrucciones del segundo. Esto, a cambio de una determinada retribución.

El contrato de trabajo es la herramienta básica para el buen funcionamiento del mercado laboral. En él se especifican las condiciones bajo las cuales un trabajador llevará a cabo determinadas tareas encargadas por el empleador. Del contrato de trabajo se derivan derechos y deberes de las partes y es una prueba fundamental cuando se solicite la ayuda de un juez en casos de incumplimiento o desacuerdos. (Roldán, s.f.)

- **Política contable:** son principios específicos, bases de medición y prácticas; indicando que la práctica es una “forma común de actuar, la que usualmente se usa y se practica”. Una dificultad latente que se presenta es que se definen orientaciones donde se representa el deber ser en términos de la contabilidad, pero llevarlo a la práctica genera dificultades.

Es relevante entonces, que la política contable sea aplicada en la preparación y presentación de los Estados Financieros, haciendo una distinción de estos dos conceptos, donde preparar es el registro y el análisis de la información y se vuelve una tarea previa de la presentación de los informes. Lo esencial y mínimo es el registro de las operaciones en el orden que van sucediendo y esto debería hacerse en los libros diario y mayor; con estos solo dos libros no tendría estados financieros; con lo anterior, por ejemplo, en la política contable debiese definirse la periodicidad de la información financiera, formas de presentación, donde se definan criterios de dónde debería incluir los diferentes activos como los fijos o la liquidez, también, hasta qué nivel de cuenta llegaría dentro de la presentación. (Moncayo, incp.org, 2017)

- **Prestaciones sociales:** las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar adicionalmente del salario ordinario o mínimo, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de una actividad laboral y así brindarle un beneficio al trabajador. (medialab.eafit, s.f.)
- **Presupuesto:** Un presupuesto es un plan operaciones y recursos de una empresa, que se formula para lograr en un cierto periodo los objetivos propuestos y se expresa en términos monetarios.
- En otras palabras, hacer un presupuesto es simplemente sentarse a planear lo que quieres hacer en el futuro y expresarlo en dinero. Un ejemplo son los viajes. Uno se pone a planear,

entre otras cosas, cuánto hay que gastar en pasajes o gasolina, comidas y hospedaje. Y ya que has visto todo eso, entonces sabrás cuánto necesitas ahorrar y, por lo tanto, cuándo te podrás ir. (Sánchez, 2019)

2.3 Marco Legal

- **Ley 1314 de 2009:** 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. (Secretaría del Senado, 2018)
- **Decreto 3022 de 2013:** Reglamenta la ley 1314 de 2009 sobre el marco normativo para los preparadores de la información financiera que conforman el Grupo 2, PYMES, por presentar las siguientes características: Entidades con activos superiores a 30.000 SMMLV y una planta de empleados superior a 200 empleados y no pertenece al grupo 1. Entidad con activos entre 500 y 30.000 SMMLV o que tengan entre 11 y 200 empleados, ni sea emisora de valores ni entidad de interés público. (Presidencia, 2013)
- **Decreto 2420 del 14 de diciembre de 2015:** Se expide el Decreto Único Reglamentario de las Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información Financiera con el objeto de compilar y racionalizar las normas de carácter

reglamentario, expedidas en desarrollo de la Ley 1314 de 2009, contando con un instrumento jurídico único. (Cancillería de Colombia, 2015)

- **Resolución 013 de abril 26 de 2016:** Por la cual se establece el manual de políticas contables de la Cámara de Comercio, contemplando en el numeral 1.5 los Beneficios a Empleados que se adoptaron según las nueva normatividad. Siendo objeto de estudio la sección 28 beneficios a empleados, la Cámara de Comercio lo definió así en su política contable: Corresponde a todas las formas de contraprestación que el empleador proporciona a sus trabajadores por los servicios que le prestan.
- **Decreto 2496 del 23 de diciembre de 2015:** Modifica el decreto 2420 y dicta otras disposiciones como el cronograma del grupo 2 que conforma el SGSSS, las cajas de compensación. (Moncayo, Instituto Nacional de Contadores Públicos , 2016)

3. Metodología

3.1 Tipo y método de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo ya que en ella se lleva a cabo para delimitar los hechos que conforman el problema de investigación con ello se acuden a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación y la documentación. (Méndez, 2012)

A su vez, el método utilizado en la presente investigación es el deductivo, que es un proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general.

3.2 Universo y población de la muestra

La población está compuesta por 3 personas que laboran en el área financiera de la empresa Inversiones MESHIAH SAS

3.3 Fuentes para la recolección de información

Las fuentes utilizadas para este proyecto serán de tipo primario y secundario, como son:

- **Primarias:** Las fuentes primarias serian la información suministrada por el personal de la empresa.

- **Secundarias:** Tomamos artículos científicos, libros, páginas web, entre otros. Son producto de una información escrita, teniendo como aportantes documentos y tesis que están dentro del entorno que nos interesa.

3.4 Instrumento

Con el fin de cumplir con los objetivos de este trabajo, se utilizará la entrevista como herramienta fundamental, para el desarrollo.

La entrevista es el instrumento más importante de la investigación, junto con la construcción del cuestionario. En una entrevista además de obtener los resultados subjetivos del encuestado acerca de las preguntas del cuestionario, se puede observar la realidad circundante, anotando el encuestador además de las respuestas tal cual salen de la boca del entrevistado, los aspectos que considere oportunos a lo largo de la entrevista.

4. Resultados

4.1 Diagnóstico de la situación actual del área de talento humano en aras del establecimiento de la productividad de la empresa inversiones Meshiah SAS



Figura 1. ¿Cuál es el rango de edades de los trabajadores?

Con relación a la pregunta cuál es el rango de edades de los trabajadores de la empresa, el 100% de los encuestados expresaron que se encuentran en un rango de edad de 29 a 39 años. Esto deja entrever que la empresa maneja una población joven, con muchos sueños y esperanzas en construir futuro, y sacar raíces con la empresa.

Además, con esta población la empresa puede promover una larga y fructífera tanto para los empleados como para la organización, afianzando lazos comerciales, en aras de que exista un crecimiento mutuo y progresivo.

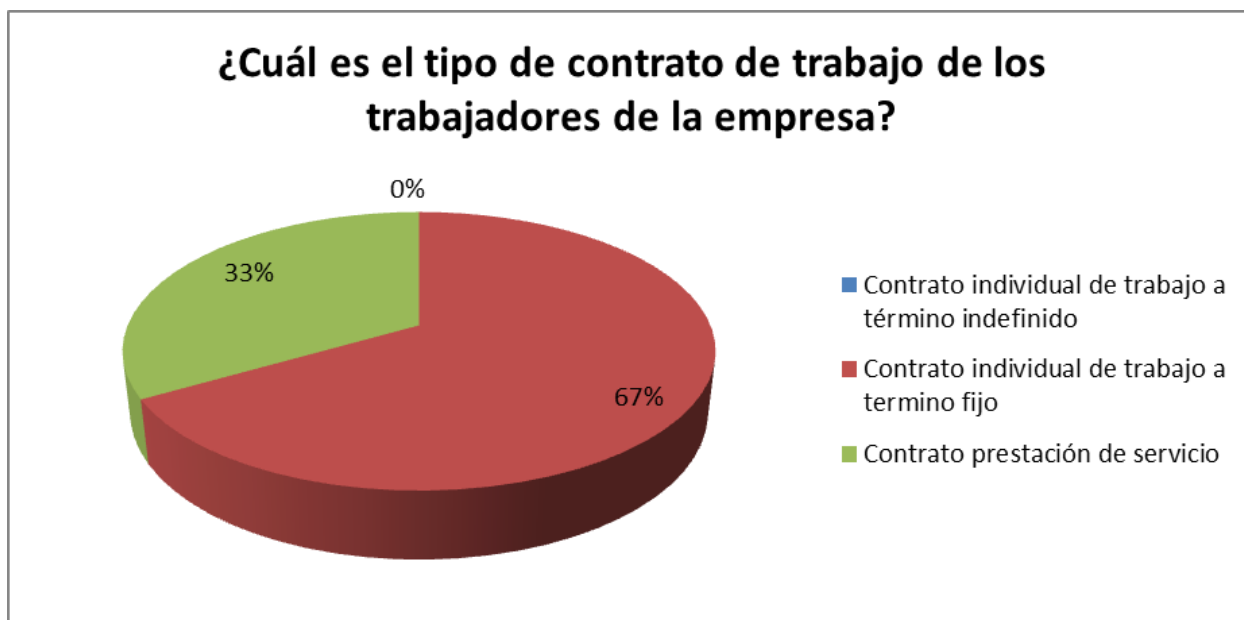


Figura 2. ¿Cuál es el tipo de contrato de trabajo de los trabajadores de la empresa?

En cuanto a la pregunta cuál es el tipo de contrato de trabajo con que cuentan los trabajadores de la empresa, en un 67% de los encuestados expresaron un contrato individual de trabajo a término fijo y un 33% de los encuestados un contrato de trabajo a término indefinido.

Esto evidencia, que la empresa cumple con el proceso contractual definido por las normas laborales. Además, de que permite entender que se puede hacer carrera pasando de un contrato fijo a uno indefinido.



Figura 3. ¿Cuánto es el rango de la nómina mensual de la empresa?

Como se puede apreciar el grado de conocimiento del rango de la nómina mensual de la empresa es variado, esto significa, que es muy fluctuante la nómina o en su defecto no todos tienen claro la información. Dejando entrever que esto afecta a tener una mayor claridad y dificulta la toma de decisiones que vayan en pro de las partes.

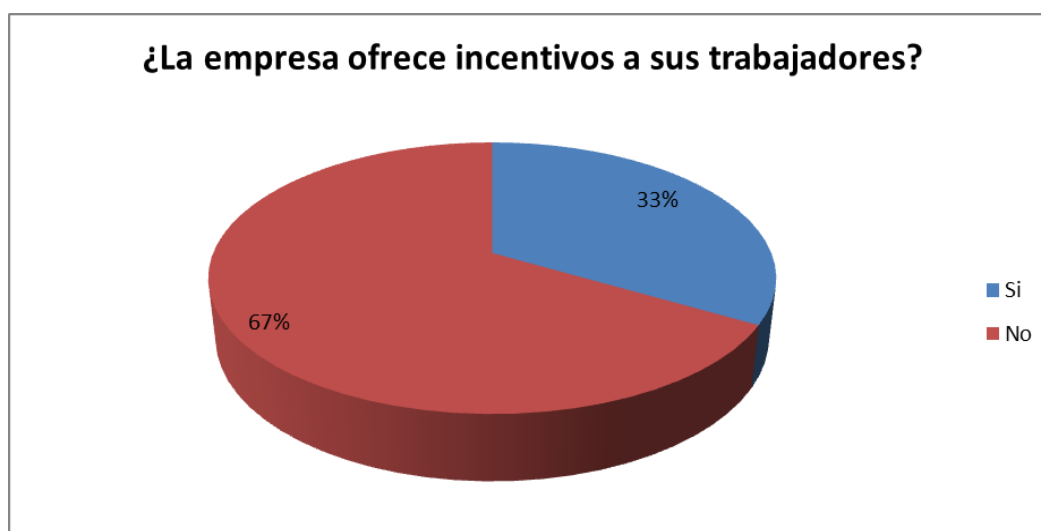


Figura 4. ¿La empresa ofrece incentivos a sus trabajadores?

El 67% de los encuestados expresa que la empresa si ofrece incentivos a sus trabajadores, pero es importante resaltar o aclarar que estos son los incentivos que exige la ley tiene derecho todo trabajador. Demostrando que la empresa no genera un plus significativo en pro del beneficio o mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores. Es importante resaltar que la empresa debe realizar mayores esfuerzos en pro de sus trabajadores.

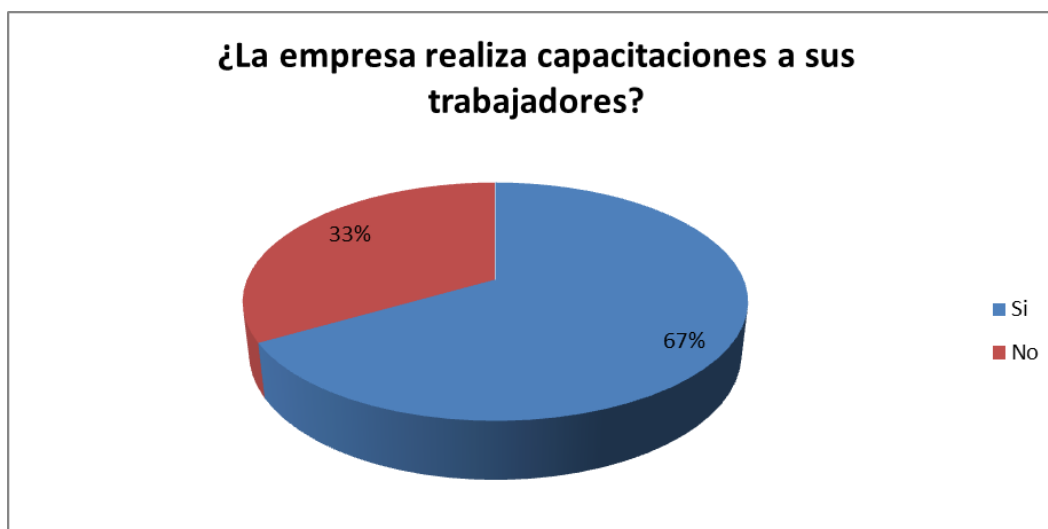


Figura 5. ¿La empresa realiza capacitaciones a sus trabajadores?

En cuanto a la pregunta si la empresa realiza capacitaciones a sus trabajadores, el 67% de los encuestados expresa que sí, sin embargo, el público restante dice que no, ya que consideran que no son suficientes y no están en la mayoría de los casos no están acorde a las nuevas tendencias o métodos de trabajo. Esto afecta los resultados y estas a la vanguardia de los procesos.

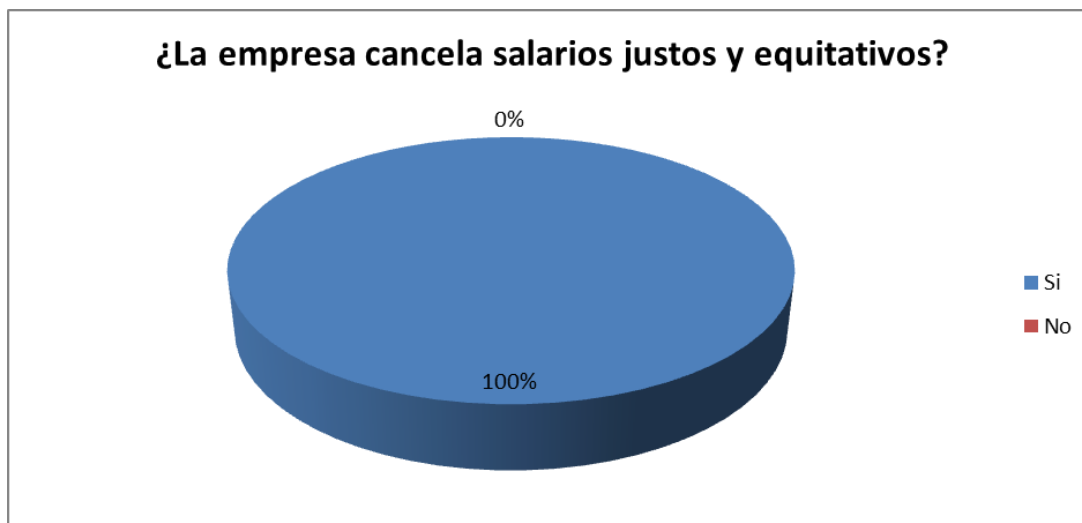


Figura 6. ¿La empresa cancela salarios justos y equitativos?

El 100% de los encuestados expreso que la empresa cancela de manera justa y equitativa los salarios de sus trabajadores, sin embargo, consideran que pueden ofrecer beneficios adicionales por el esfuerzo, la dedicación y compromiso con la empresa en mención.

Es de resaltar que los empleados son consiente que cumplen con tener salarios justos, pero resaltan que la empresa puede hacer un mayor esfuerzo en pro de mejorar y conservar a sus empleados.

4.2 Identifica los registros y operaciones de los beneficios a empleados en la empresa

Inversiones MESHIAH SAS

La empresa Inversiones MESHIAH SAS, registra todas las operaciones e información relevante realizadas con base a su objeto social. Esto con el fin de llevar una contabilidad clara y

transparente en pro de tener claro sus costos y gastos, en pro de llevar la organización a otro nivel.

Teniendo presente también que los beneficios a los empleados envuelven tanto a los empleados, como a sus dependientes, llevándolos a cabo través de pagos efectuados de forma concisa a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas que dependan de ellos. O en su defecto a terceros, tales como por ejemplo compañías de seguros.

4.2.1 Beneficios a corto plazo a los empleados

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

- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- 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.
- 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.
- Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados).

En cuanto a la contabilización de los beneficios a corto plazo a los empleados está en la mayoría de los casos se realiza de forma inmediata, ya que no es obligatorio trazar una hipótesis

actuarial para medir las obligaciones o los costos correspondientes. No habiendo ganancias o pérdidas actuariales. Teniendo presente también que las obligaciones por beneficios a corto plazo a los empleados se calculan sin descontar los importes resultantes.

El pasivo por ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo se mide a su costo esperado (es decir, el importe adicional que la entidad espera pagar como resultado de los derechos no utilizados acumulados). Al determinar el importe que la entidad espera pagar, ésta tal vez deba calcular los aumentos salariales, el calendario de la licencia en relación con tales aumentos, y en qué medida los derechos acumulados expirarán sin ser utilizados. En muchos casos, surgen pocas dificultades al medir los beneficios a corto plazo a los empleados. No obstante, en algunos casos, se necesita un juicio profesional significativo para calcular los aumentos salariales, el calendario de sucesos relevantes y el vencimiento del derecho sobre ausencias remuneradas acumuladas no utilizadas.

4.2.2 Medición de beneficios a corto plazo

Al finalizar la prestación de servicios de un empleado a una empresa durante el periodo sobre el que se informa, en ente económico calculará el valor registrado teniendo en cuenta lo anteriormente dicho por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que es obligatorio pagar por esos servicios.

Teniendo la posibilidad la empresa de remunerar a los empleados de varias maneras, como es proporcionándoles el derecho a ausentarse del trabajo por varias razones, como son; vacaciones, enfermedad maternidad o paternidad, pertenencia a jurados, incapacidad transitoria, realización

del servicio militar. Siendo estos derechos de ausencias de tipo acumulativo y de carácter no acumulativo.

4.2.3 Reconocimiento y medición: ausencias a corto plazo remuneradas

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.

Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas (no acumulativas) cuando éstas se produzcan. La entidad medirá el costo de las ausencias remuneradas no acumulativas por el importe no descontado de los sueldos y salarios pagados o por pagar correspondientes al periodo de la ausencia.

4.2.4 Información a revelar sobre los beneficios a corto plazo a los empleados

Con respecto a este apartado se especifica que no es necesario revelar información determinada referente a los beneficios a corto plazo de los empleados. Ya que los requerimientos informativos de otras secciones de la NIIF dispuestas para PYMES pueden emplearse a los beneficios a corto plazo a los empleados. Requiriendo informar sobre los beneficios a corto plazo a los empleados que le incumben al personal clave de la gerencia.

4.2.5 Beneficios a corto plazo a los empleados

El pasivo por ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo se calcula en relación a su costo esperado. Teniendo presente el valor adicionado que el ente económico debe pagar debido a los derechos no acumulados y utilizados. En el momento de establecer el valor que la empresa tendrá que pagar, ésta deberá tener en cuenta si es necesario, los aumentos salariales, el calendario de la licencia en relación con tales aumentos, y de qué modo los derechos acumulados expirarán sin ser utilizados.

Por lo general al hacer estos procedimientos de medición la dificultad es casi nula. Pero siempre hay que tener presente que hay casos donde se precisa de un juicio profesional significativo para calcular los aumentos salariales, el calendario de sucesos relevantes y el vencimiento del derecho sobre ausencias remuneradas acumuladas no utilizadas.

4.3 Descripción del tratamiento a corto Plazo de la sección 28 de las NIIF para pymes beneficios a empleados, de la empresa Inversiones MESHIAH SAS

Inversiones MESHIAH SAS debe comenzar el proceso de adopción de NIIF, adoptando un manual de políticas contables el cual se encuentra reglamentada por los criterios de esta normativa internacional. Así se podrá identificar los diferentes criterios que se deben tener en cuenta a la hora de ejecutar las diferentes transacciones de la empresa.

Por ende debe tener como objetivo principal suministrar principios contables enfocados al reconocimiento, medición y revelación en cada una de las áreas de los estados financieros de la empresa. Así mismo las políticas contables relacionadas a continuación, fueron hechas por el grupo de trabajo, teniendo como base la sección 28 de NIIF y lo establecido por la ley.

4.3.1 Objetivos específicos

- Identificar los cuatro tipos de beneficios a los empleados.
- Identificar cuando y como reconocer el costo.
- Medir los beneficios de los empleados.
- Presentar y revelar los beneficios a los empleados en los estados financieros y sus cuentas respectivamente.

4.3.2 Alcance

El alcance de esta sección está dado para cada uno de los beneficios a los empleados, entendiendo que las NIIF para pymes delimita las políticas contables correspondiente a los

elementos que componen los estados financieros, apoyándose en su medición inicial, definición, reconocimiento, medición posterior y revelación. Partiendo siempre desde las NIIF para las pymes emitida por el IASB.

4.3.3 Los beneficios a empleados

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporción a los trabajadores incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios, existes cuatro tipos de beneficios a empleados de la sección 28:

- Beneficio a corto plazo.
- Beneficio post- empleo.
- Otros Beneficio a largo plazo.
- Beneficio por terminación.

4.3.3.1 Beneficio a corto plazo

Estos indican los pagos que serán efectuados de manera integral en los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han proporcionado sus servicios. Las partidas involucradas en este concepto son:

- Participaciones en ganancia e incentivos.
- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- Beneficios no monetarios.
- Ausencias remuneradas a corto plazo.

Los derechos que dan lugar a las ausencias son de; carácter acumulativo y no acumulativo.

4.3.3.2 Beneficios post-empleo

Estos beneficios se cancelan a los trabajadores después de que estos terminen su relación laboral con la empresa. Incluyen

- Otros beneficios posteriores al empleo, tales como seguros de vida, asistencia médica, entre otros.
- Beneficios por retiro, como la pensión.

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 documental formal, se clasifican en: planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.

4.3.3.3 Otros beneficios a largo plazo para los empleados

Son los beneficios a los empleados cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios, entre ellas tenemos:

- Las remuneraciones diferidas que se harán efectivas una vez transcurridos los doce meses del cierre del ejercicio en el que se han hecho acreedores de ellas.
- Las prestaciones por invalidez permanente.

- La participación en beneficios o incentivos pagaderos a partir de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados han realizado la prestación de los servicios correspondientes.
- Los premios por antigüedad. Estos premios se conceden por el tiempo que uno o más empleados lleva vinculado a la empresa.
- Las ausencias remuneradas a largo plazo, como pueden ser los años sabáticos

4.3.3.4 Beneficios por terminación

Los beneficios por terminación se llevan a cabo al momento de terminar la relación laboral entre la empresa y el empleado. Esto se puede dar por decisión propia de la empresa cuando el trabajador llegue a su edad de jubilación o una disposición del trabajador de aceptar voluntariamente la terminación su relación laboral con la empresa a cambio de esos beneficios.

4.3.3.5 Información a revelar

- **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 revelara 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 revelaran; 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 revelara; 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.

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 conclusiones

Uno de los elementos que se puede concluir es que los beneficios para empleados han cobrado mucha importancia por la atracción y retención del talento humano. Gran parte de las empresas utilizan los beneficios y prestaciones como factor determinante para alcanzar metas comerciales dentro de las que se contemplan mayor productividad, mejoras en la satisfacción laboral del empleado hacia la empresa y mayor retención de empleados, teniendo en cuenta los costos que estos puedan generar.

En base a los resultados obtenidos se concluye que; la empresa a nivel contractual y laboral, ofrece buenas condiciones a la misma, o en su defecto cumple con las exigencias que exige el gobierno nacional en materia de protección laboral a sus empleados, garantizando lo mínimo suficiente necesario.

Otro aspecto a resaltar, que la empresa carece de incentivos a sus trabajadores, afectando la productividad y eficiencia de la misma, ya que los trabajadores consideran que la organización no valora su esfuerzo y trabajo dedicado a la misma. Esto aleja el concepto de fidelización y crecimiento mutuo en la empresa, deteriorando las relaciones laborales.

Aunque la empresa realiza capacitaciones y entrenamiento a sus trabajadores y/o colaboradores, estos consideran que no son suficientes y necesarios, ya que las dinámicas del

mercado exige una profundidad en temáticas actualizadas y coherentes con el ejercicio realizado, es decir, falta un mayor nivel de formación en aras de tener trabajadores que estén a la altura o exigencia del mercado nacional e internacional.

Se puede establecer que la empresa identifica los registros y operaciones de los beneficios a empleados, esto permite concluir que llevan una contabilidad o un control de las obligaciones contractuales con los mismos. Sin embargo, esto no significa que la empresa ofrezca beneficios adicionales que generen un mayor estímulo y compromiso de los trabajadores con la empresa en mención.

Otro aspecto a resaltar es que la empresa debe iniciar el proceso de adopción de NIIF, adoptando un manual de políticas contables el cual se encuentra reglamentado por los criterios de esta normativa internacional.

5.2 Recomendaciones

Es necesario que la empresa diseñe beneficios a empleados a largo plazo, Teniendo en cuenta que hay empleados con más de 5 años de antigüedad en la organización, esto con el fin de motivar y fidelizar al recurso humano de la misma.

Se recomienda que se realice de forma periódica una evaluación y seguimiento a los casos presentados, en aras de establecer el grado de efectividad, confianza y desarrollo de los

diferentes procesos al interior de la organización, en aras de generar un ambiente o clima laboral adecuado.

Es importante que el área contable y financiera, periódicamente revise las políticas contables de la organización, en aras de que estén respondiendo de manera ágil y oportuna a las necesidades que se presentan en la organización.

Para poder aplicar la NIIF con bases sólidas se debe establecer una capacitación al personal que maneja la nómina, y a su vez esta persona organice reuniones con el personal operativo para explicarles los beneficios sociales pues es la única forma de que cada integrante tenga un conocimiento profundo de los beneficios sociales a los cuales ellos son acreedores.

6. Referencias

Actualicese. (4 de Marzo de 2015). *Actualicese.com*. Obtenido de Actualicese.com:

<https://actualicese.com/nic-19-beneficios-empleados/#:~:text=Los%20beneficios%20a%20los%20empleados%20seg%C3%BAn%20la%20norma%20son%20todas,aquellos%20que%20prestan%20servicios%20a>

Alcarraz Ortiz, A. (2 de Noviembre de 2016). *slideshare.net*. Obtenido de slideshare.net:

<https://es.slideshare.net/AngelAlcarrazOrtiz/auditoria-de-efectivo-y-equivalente-de-efectivo>

AOB auditores. (s.f.). *AOB auditores*. Obtenido de AOB auditores:

<https://aobauditores.com/nias/nia315>

Benavides Florez, C. (2016). *Auditoría financiera a las cuentas caja y bancos de la empresa distribuidora de alimentos S.A.S., de conformidad con las NIAS*. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia.

Bernal Serrano, G. (13 de Agosto de 2020). *doctoraki*. Obtenido de doctoraki:

<https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20se%20entiende,desarrollo%20profesional%2C%20personal%20y%20familiar>.

Cancillería de Colombia. (14 de Diciembre de 2015). *Cancillería de Colombia*. Obtenido de

Cancillería de Colombia:

- http://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/decreto_2420_2015.htm
- cti soluciones. (s.f.). *cti soluciones*. Obtenido de cti soluciones: <http://www.ctisoluciones.com/gestion-de-efectivo-en-empresas/>
- Escuela europea de excelencia. (s.f.). *Escuela europea de excelencia*. Obtenido de Escuela europea de excelencia: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/01/plan-de-auditoria-interna-de-calidad-segun-iso-9001/>
- Fundación IASC: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES. (2009). *Módulo 28: Beneficios a los Empleados*. United Kingdom: IASC Foundation Publications Department.
- Gerencie. (s.f.). *Gerencie.com*. Obtenido de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/nomina.html>
- Marco Sanjuán, F. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <http://economipedia.com/definiciones/efectivo-y-equivalentes-al-efectivo.html>
- medialab.eafit. (s.f.). *medialab.eafit*. Obtenido de medialab.eafit: <http://medialab.eafit.edu.co/elcamello/que-son-las-prestaciones-sociales/>
- Méndez, C. (2012). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ministerio del Trabajo. (Abril de 2017). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>
- Moncayo, C. (30 de 07 de 2015). *incp.org.co*. Obtenido de incp.org.co: <https://www.incp.org.co/la-importancia-de-las-normas-internacionales-de-informacion->

Presidencia. (27 de Diciembre de 2013). *Presidencia*. Obtenido de Presidencia: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2013/Documents/DICIEMBRE/27/DECRETO%203022%20DEL%2027%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202013.pdf>

Quintero Forero, A. (2017). Apoyo a la implementación de la NIIF para pymes sección 28 - beneficios a empleados en la cámara de comercio de Facatativá. *Apoyo a la implementación de la NIIF para pymes sección 28 - beneficios a empleados en la cámara de comercio de Facatativá*. Colombia: Universidad de Cundinamarca.

Roldán, P. (s.f.). *economipedia*. Obtenido de economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>

Sánchez, L. (12 de Abril de 2019). *emprendepyme*. Obtenido de emprendepyme: <https://www.emprendepyme.net/que-es-un-presupuesto.html>

Secretaria del Senado. (26 de Agosto de 2018). *Secretaria del Senado*. Obtenido de Secretaria del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html

Secretaria senado. (26 de Agosto de 2018). *Secretaria senado*. Obtenido de Secretaria senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html

The International Financial Reporting Standard for Small and Medium-sized Entities. (2009). Sección 7. Estado de flujo de efectivo. En T. I.-s. Entities, *Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas entidades (NIIF para las Pymes)* (pág. 256). Londres: IASC Foundation Publications Department.

Torres Frías, C. (2015). Análisis del impacto de la sección 28 beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES y su impacto con el nuevo proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales: sustitución de la jubilación patronal Bonificación por Terminación de Contrato y Fondo G. *Análisis del impacto de la sección 28 beneficios a los empleados*

de la NIIF para PYMES y su impacto con el nuevo proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales: sustitución de la jubilación patronal Bonificación por Terminación de Contrato y Fondo G. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Villamar Monteros, E., & Vera Baque, J. (2015). *Análisis del efectivo y equivalentes del efectivo y su impacto en la situación financiera de la empresa “especialidades fármacos veterinario LLAGUNO CÍA. LTDA, para el periodo 2013.* Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Apéndice A. Encuesta

1. ¿Cuál es el rango de edades de los trabajadores?

De 18 a 28 años

De 29 a 39 años

De 40 a 50 años

2. ¿Cuál es el tipo de contrato de trabajo de los trabajadores de la empresa?

Contrato individual de trabajo a término indefinido

Contrato individual de trabajo a término fijo

Contrato prestación de servicio

3. ¿Cuánto es el rango de la nómina mensual de la empresa?

Entre 5 a 15 millones

Entre 15,1 a 25 millones

4. ¿La empresa ofrece incentivos a sus trabajadores?

Si

No

5. ¿La empresa realiza capacitaciones a sus trabajadores?

Si

No

6. ¿La empresa cancela salarios justos y equitativos?

Si

No

Apéndice B. propuesta de diseño de la política contable bajo NIIF sección 28 beneficio a empleados de la empresa Inversiones MESHIAH SAS

Según la norma se reconocerá 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 y 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.

1. Efectivo, equivalentes de efectivo

- **Reconocimiento**

Será reconocido por el ente económico como efectivo y equivalente en efectivo, los dineros que entren en caja y los depósitos en cuentas corrientes y de ahorros a nombre de la empresa, esto con el objetivo de conservar la liquidez y poder así consumir las obligaciones inmediatas.

- **Medición inicial**

El efectivo se calculará primeramente por el valor del efectivo pagado a la hora de obtener un bien o servicio para la empresa.

- **Medición posterior**

Su medición se realizará en unidades de la moneda funcional, el peso, moneda nacional.

- **Revelación**

Esta se efectuara mostrando cada uno de los rubros de los que está compuesto el efectivo su equivalente de manera separada. Detallando toda la información requerida que nazca de cada una de las cuentas.

- **Efectivo:** se deberá explicar que parte del efectivo inmediato no es utilizable, exponiendo las razones.
- **Banco:** se deberá revelar el importe del efectivo en bancos, exponiendo las respectivas cuentas bancarias que tenga el ente económico.

2. Cuentas y documentos por cobrar

- **Reconocimiento**

El ente económico reconocerá como cuentas por cobrar, los derechos de cobro originados por la prestación de servicios, los avances y anticipos que realice la empresa para determinados contratos que permitan el mejoramiento y la calidad del servicio y por último los préstamos de cuantía menor que se le otorguen a los trabajadores de la empresa.

- **Medición inicial**

Las cuentas por cobrar por la prestación de servicios, se medirán al valor de la factura o el documento equivalente.

- **Medición posterior**

Las cuentas por cobrar se medirán posteriormente al costo amortizado utilizando el método del interés efectivo. La empresa revisará las estimaciones de cobros y realizará una evaluación técnica del riesgo de insolvencia de los clientes, para consecutivamente ejecutar el respectivo deterioro del valor que se estime incobrable.

En cuanto a los préstamos de cuantía menor, el ente económico precisa que estos serán a corto plazo, con lo cual no será necesario la estimación del descuento a valor presente, es decir, que se medirán al importe no descontado del efectivo u otra contraprestación que se espera pagar o recibir.

- **Revelación**

La empresa revelará en las notas a los estados financieros un detalle de las cuentas por cobrar, mostrando la edad de la cartera y las cuentas de difícil recaudo. Conjuntamente, debe revelar cada uno de los anticipos y préstamos realizados, indicando el tercero, el monto y el concepto.

3. Deterioro de las cuentas por cobrar

- **Reconocimiento**

Cada año Inversiones MESHIAH SAS, ejecutara un estudio referente a la cartera, mediante el cual se deberá reconocer o no una perdida por deterioro de valor.

- **Medición**

Esta se realizará en base a la discrepancia que se encuentre entre el valor en libros y el valor que la empresa estime incobrables.

4. Inventarios

- **Reconocimiento**

La empresa reconocerá como inventarios los materiales, que serán consumidos en el proceso de la prestación del servicio. Entre ellos están, los elementos necesarios para mantenimiento y reparaciones, herramientas e implementos de trabajo, repuestos para maquinaria y equipo.

- **Medición inicial**

El inventario será medido primeramente al costo de adquisición, el cual encerrará el precio de compra, el transporte, el almacenamiento y otros costos que estén afines claramente con su adquisición.

- **Medición posterior**

El ente económico utilizará el sistema de inventario permanente, utilizando el método de valuación promedio ponderado.

- **Revelación**

El ente económico revelará en las notas de sus estados financieros el importe total en libros de los inventarios. Especificando la fórmula de costo utilizada para medirlos.

5. Propiedad planta y equipo

- **Reconocimiento**

La entidad reconocerá como activos de propiedad, planta y equipo los bienes que se fuesen adquiridos o construidos, gracias a los cuales la entidad logre beneficios económicos futuros, donde el importe pueda ser medido de manera confiable.

Así mismo en el instante de obtener o edificar un activo este se podrá registrar y valorarse por cada una de las partes que la entidad piense sean reveladoras y que busquen llevarse de manera individual. Con el requisito que estos forjen beneficios económicos futuros a la empresa y el costo pueda establecerse de manera fiable.

- **Medición inicial**

Estos se medirán inicialmente al costo, es decir por el precio de adquisición, el cual relaciona los costos necesarios, incluyendo descuentos y rebajas, que permitan las condiciones requeridas para que el bien pueda operar de la forma esperada por la empresa.

- **Medición posterior**

Para este caso se empleara el método del costo. El cual utiliza el costo de adquisición menos la depreciación acumulada, menos el importe acumulado por perdidas de deterioro. Así mismo el importe de mejoras o aumentos en que incida el ente económico, serán abarcados en el valor del activo inicial o en su defecto se logrará reconocer como un activo separado, con la condición formen beneficios económicos futuros en la entidad y el costo pueda establecer de forma fiable.

Con base a esta idea Inversiones MESHIAH SAS, descartará de la contabilidad los activos de propiedad planta y equipo, que no representen beneficios económicos a futuro. Reconociendo también las ganancias o pérdidas por la baja en cuentas de un activo de propiedad, planta y equipo en el resultado del período contable que se cause. La depreciación será estimada sobre el costo histórico bajo el método de línea recta; teniendo en cuenta la vida útil sugeridas por la Contaduría General de la Nación.

- **Revelación**

Se revelará en la notas de sus estados financieros lo siguiente:

- ✓ Las vidas útiles utilizadas.
- ✓ Método de depreciación.
- ✓ La depreciación acumulada.
- ✓ El importe en libros.
- ✓ Las bases de medición utilizadas.

6. Activos intangibles

- **Reconocimiento**

Se reconocerá como activos intangibles; las licencias, software, derechos, entre otros.

Teniendo en cuenta que la empresa obtenga beneficios económicos futuros, lo cuales puedan ser medidos con fiabilidad.

- **Medición inicial**

Se medirán inicialmente los activos intangibles al costo.

- **Medición posterior**

Esta se llevara a cabo midiendo los activos intangibles al costo menos la amortización acumulada o perdida por deterioro. Amortizando los activos intangibles utilizando el método de línea recta.

- **Revelación**

En las notas de los estados financieros se revelara:

- ✓ El método de amortización utilizado.
- ✓ El importe en libros de los intangibles.
- ✓ Las vidas útiles utilizadas.

7. Cuentas por pagar

- **Reconocimiento**

Una cuenta por pagar se reconocerá en el momento que se adquiriera un compromiso legal de pago, y por ende exista un documento que lo soporte.

- **Medición inicial**

La entidad medirá inicialmente las cuentas por pagar al valor de la factura o documento equivalente.

- **Medición posterior**

Esta se efectuara disminuyendo el valor de las cuentas por pagar, en relación a los pagos o abonos realizados a terceros.

- **Revelación**

Este se efectuara revelando en las notas a los estados financieros detalladamente cada cuenta por pagar, señalando los saldos pendientes por pagar.

8. Beneficios a los empleados

- **Beneficio a los empleados a corto plazo:** Son los beneficios a los empleados 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 (Decreto 3022 de 2013).

- **Beneficio a los empleados post-empleo:** Son los beneficios que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. Estos se componen por dos clases de planes: planes por aportaciones definidas y planes por beneficios definidos (Decreto 3022 de 2013).
- **Beneficio a los empleados por terminación:** Son las remuneraciones pagas a los empleados como consecuencia de la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios (Decreto 3022 de 2013).
- **Reconocimiento**
Este se efectuara reconociendo el costo de todos los beneficios a los empleados que estos posean derecho gracias a los servicios prestados durante un periodo explícito en la entidad.

Estos beneficios serán: vacaciones, primas legales, dominicales, auxilio de transporte, horas extras, sueldo, cesantías e intereses, recargos nocturnos, festivos. Lo cuales se reconocerán en la contabilidad en el instante que el empleado obtenga el derecho de recibirlo y que la entidad adquiriera la obligación de pagarlos.

9. Provisiones y contingencia

- **Reconocimiento**

Reconocerá una provisión, cuando la empresa tenga una obligación en la fecha sobre la que se informa como resultado de un suceso pasado, el cual sea probable que deba desprenderse de recursos futuros y pueda ser estimado de forma fiable.

- **Medición inicial**

Esta se hará efectuando el cálculo más adecuado de la obligación a liquidar del periodo sobre el que se informa.

- **Medición posterior**

Llegado el caso el ente económico ejecutará un ajuste a la provisión durante la fecha sobre la que se informa. Con el objetivo de mostrar la estimación actual del valor a liquidar en tal fecha.

- **Revelación**

Se hará la revelación de cada una de las provisiones que posee la empresa y que estén pendientes de cancelar. Detallando el tercero y valor estimado.

10. Patrimonio

- **Reconocimiento**

Este será reconocido como el valor residual que nace de comparar el total de los activos menos sus pasivos. Tiene como fin cumplir con el objeto social del ente económico. En las cuentas usadas para el patrimonio se encuentran las reservas, las cuales están formadas con los recursos de los excedentes de cada periodo, Y tienen como objetivo cubrir requerimientos específicos. Los activos que sean adquiridos con reservas tienen que ser reemplazados al momento de cumplir su vida útil.

- **Revelación**

Se revelaran efectuando una descripción de cada una de las reservas que conformen el patrimonio.

11. Ingresos

- **Reconocimiento**

Los ingresos son definidos, en el Marco Conceptual para la Preparación y Presentación de Estados Financieros, como incrementos en los beneficios económicos, producidos a lo largo del período contable, en forma de entradas o incrementos de valor de los activos, o bien como disminuciones de los pasivos, que dan como resultado aumentos del patrimonio neto y no están relacionados con las aportaciones de los propietarios de la entidad.

Por tal motivo tomando como base este concepto de ingresos según las NIIF. Inversiones MESHIAH SAS reconocerá como ingresos, el recaudo proveniente de la prestación de los servicios.

- **Medición**

Esta se ejecutara mediante el principio de causación reconociendo los ingresos que se esperan recibir. Midiéndolos en base al monto que expida la factura que los cuantifique.

- **Revelación**

Se hará la revelación detallando el monto recibido por la prestación del servicio.

12. Estado de situación financiera

- **Reconocimiento**

Se expondrá al momento de elaborar el estado de situación financiera las siguientes partidas:

- ✓ Propiedades, planta y equipo
- ✓ Activos financieros
- ✓ Patrimonio
- ✓ Deudores comerciales
- ✓ Efectivo y equivalentes al efectivo

- ✓ otras cuentas por cobrar
- ✓ Inventarios
- ✓ Activos intangibles

Así mismo en casos concretos se podrá mostrar partidas adicionales, encabezamientos y subtotales. Además de esto Además se deberá reconocer los activos y pasivos corrientes y no corrientes, y mostrarlos de manera individual en el estado de situación financiera.

Teniendo en cuenta que los activos corrientes serán aquellos que se esperan realizar dentro de los doce meses siguientes a partir de la fecha sobre la que se informa. Todos los demás activos se clasificarán como no corrientes. Y los pasivos corrientes son todos aquellos que deben liquidarse dentro de los doce meses siguientes a partir de la fecha sobre la que se informa. Todos los demás pasivos se clasificarán como no corrientes.

13. Estado de resultados

- **Reconocimiento**

Se hará el reconocimiento mediante un único estado de resultado integral, donde se detallen todas las partidas de ingreso y gasto reconocidas en un periodo específico. De igual manera, si se llega el caso que la empresa solicite efectuar un cambio en la política anterior, se aplicará la sección 10 Políticas Contables, estimaciones y errores de las NIIF. Por lo cual la entidad elaborará su estado de resultado por función.

- **Revelación**

Se revelará detalladamente cada uno de las rúbricas mostradas en el estado de resultado integral.

14. Estado de cambios en el patrimonio

- **Reconocimiento**

Se elaborará un estado de cambios en el patrimonio, mostrando los excedentes del periodo a informar. Revelando a su vez las reservas aprobadas por la junta directiva para elaborar determinados proyectos.

15. Estado de flujo de efectivo

- **Reconocimiento**

Se elaborará un estado de flujo de efectivo, reconociendo los flujos de efectivo que se presenten durante el periodo a informar. Catalogando de manera individual las actividades de operación, inversión y financiación. Para esto se usara el método indirecto

16. Notas a los estados financieros

- **Revelación**

Revelará en las notas a los estados financieros, la siguiente información:

- ✓ Un resumen de las políticas contables significativas de la empresa.
- ✓ Revelará información más detallada sobre cada uno de los rubros presentados en los estados financieros.
- ✓ Una declaración de que los estados financieros son elaborados bajo la normatividad de NIIF para Pymes.