

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SECCIÓN 28 SOBRE BENEFICIOS A LOS
EMPLEADOS DE LAS NIIF PARA PYMES EN COLOMBIA, MÉXICO, PERÚ,
ARGENTINA Y ECUADOR

IRUATH STELLA SUAREZ CONTRERAS

SEBASTIAN OCAMPO DELGADO

JHON FREDY GALVEZ MONSALVE

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTADURÍA PÚBLICA

2019

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SECCIÓN 28 SOBRE BENEFICIOS A LOS
EMPLEADOS DE LAS NIIF PARA PYMES EN COLOMBIA, MÉXICO, PERÚ,
ARGENTINA Y ECUADOR

IRUATH STELLA SUAREZ CONTRERAS

SEBASTIAN OCAMPO DELGADO

JHON FREDY GALVEZ MONSALVE

Asesor: BORIS GONGORA VANEGAS

Modalidad: MONOGRAFIA

Línea de Investigación: DESARROLLO INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CONTADURÍA PÚBLICA
SANTIAGO DE CALI

2019

Tabla de contenido

1.	Antecedentes.....	7
2.	Problema de investigación.....	10
	2.1. Planteamiento del Problema.....	10
	2.2. Formulación del problema	10
	2.3. Sistematización del problema	11
3.	Objetivos.....	12
	3.1. Objetivo general.....	12
	3.2. Objetivos específicos	12
4.	Justificación	13
5.	Marcos de referencia	15
	5.1. Marco teórico	15
	5.2. Marco legal	18
	5.3. Marco contextual	19
6.	Metodología.....	21
	6.1. Tipo de estudio.....	21
	6.2. Método	21
	6.3. Fuentes y Técnicas de recolección de información	22
	6.4. Actividades del proyecto.....	22
7.	Elementos fundamentales de los manuales de aplicación práctica de la sección 28 sobre beneficios a los empleados de las NIIF para Pymes en Colombia frente a los avances llevados a cabo en México, Perú, Argentina y Ecuador	23
	7.1 Proceso de implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF en Colombia	24
	7.1.1 Implementación de las NIIF en Colombia.....	27

7.2 Proceso de implementación de la Sección 28 de las NIIF para Pymes en México, Perú, Argentina y Ecuador.....	31
7.2.1 México	31
7.2.2 Perú	33
7.2.3 Argentina	34
7.2.4 Ecuador	35
7.3 Manuales de la Sección 28 para Pymes de las NIIF en Colombia.....	35
7.3.1 Beneficios a los empleados en Colombia	36
7.3.2 La Sección 28 Beneficios para los empleados.....	37
Conclusiones.....	47
Recomendaciones	49
Bibliografía.....	50

Índice de Tablas

Tabla 1. Cualidades Contables	24
Tabla 2. Marco Normativo de las NIIF en Colombia.....	25
Tabla 3. Aplicación de la norma según grupos	27
Tabla 4. Contabilización de los beneficios a empleados a corto plazo	38
Tabla 5. Contabilización, reconocimiento y revelación de los beneficios post empleo.....	40
Tabla 6. Valoración y reconocimiento de los beneficios a largo plazo	44

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Estadísticas de las Pymes en Colombia 2009-2012.....	15
Gráfica 2. Período de implementación NIIF Plenas	29
Gráfica 3. Periodo de implementación NIIF Pymes.....	30

1. Antecedentes

Esta investigación se ha realizado con una orientación especialmente contable y específicamente se ha hablado con base en los preceptos de las normas internacionales de información financiera – NIIF (IFRS – por sus siglas en inglés) para PYMES, lo cual hace incluyente la Sección No. 28 – Beneficios a empleados, esta norma establece los tipos, las características que deben cumplir y los criterios de medición inicial y posterior aceptados desde el punto de vista contable.

Sin embargo, por algunas razones, como la dificultad de efectuar la identificación y clasificación de los beneficios dentro de las categorías existentes, como consecuencia de la falta de un manual claro y aplicable. Esto también se evidencia en la inadecuada aplicación de los fundamentos técnicos allí contenidos, configurando la necesidad de continuar generando conceptos de clasificación y medición lo suficientemente válidos para que el ente emisor continúe con su proceso de actualización de las normas y técnicas, por lo cual es importante resaltar algunas investigaciones sobre el particular.

En el trabajo *“evolución e impacto de las normas internacionales de información financiera en las organizaciones”*, se evidencian algunos de los impactos que ha tenido el proceso de implementación y estandarización de la información contable en las empresas, pues ha implicado un replanteamiento en la forma en la cual se llevan los sistemas de información financiera y contable (Aguirre, 2014).

Con el fin de entender como ha sido el proceso de implementación de las NIIF en Colombia y en especial el apartado de las PYMES, y el efecto de estas en las empresas que han implementado las Normas ISO 9001:2008, el trabajo *“Efecto de las NIIF para pymes desde gestión de la calidad”*, explora no solo las NIIF sino los procesos de gestión de calidad al interior de las empresas colombianas (Ostos, 2015).

Al tratarse de un proceso llevado a cabo a nivel mundial se hace necesario la lectura de los procesos llevados a cabo en otros países, este es el caso del documento *“Evolución del proceso de armonización contable en España y Brasil en el período 1973-2013”*, en el cual se evidencia dos procesos disimiles y desarrollados en contextos totalmente diferentes,

que permite analizar no solo la armonización en sí, sino los impactos que esta tuvo en el sistema económico (Gracia y Rodríguez, 2014).

Sobre la aplicación de la Sección 28 de las NIIF Pymes, se encuentra el documento “*NIIF para PYMES: Sección 28, análisis de la normativa del 2009 y las modificaciones del 2015*”, en el cual se analiza las diferencias existentes entre las normativas publicadas por el IASC en los años 2009 y 2015 en el Ecuador (Leal y Luna, 2015).

La investigación denominada “*Apoyo A La Implementación De La NIIF Para Pymes Sección 28 - Beneficios A Empleados En La Cámara De Comercio De Facativá*”, entrega un ejemplo palpable de la aplicación de esta sección en una empresa real, a partir de un seguimiento a los procesos de implementación y ejecución y por último a los resultados obtenidos (Quintero, 2017).

En cuanto a la aplicación de las NIIF 28 sobre beneficios a los empleados para Pymes, se encuentra el trabajo “*diseño metodológico para la implementación de las NIIF en las pymes (grupo ii) sección 23: ingresos por actividades ordinarias, sección 27: deterioro del valor de los activos y sección 28: beneficios a los empleados*”, en este trabajo se evidencia no solo la teoría relacionada sobre la norma técnica y su aplicabilidad dentro de los estados contables de las Pymes, así como la importancia del diseño de políticas contables para garantizar su aplicación adecuada (Marín y Fernández, 2015).

En el trabajo denominado “*Informalidad laboral y trabajo decente: aplicación de la Sección 28 de las NIIF, beneficios a empleados, a la contratación por prestación de servicio en el Estado*”, se examina con claridad la aplicación de las normas técnicas internacionales en su sección 28 no solo en las Pymes sino en los contratos de prestación de servicio en la administración pública y la forma como estos impactan en la calidad del empleo en el país (Santillana, 2018).

Por último, es importante resaltar los documentos emitidos por el Comité Técnico Ad-honorem de las Pequeñas y Medianas Empresas CTPYME, en el cual se recogen las labores de adaptación e implementación de las normas técnicas, el cual analizó la sección 28 y la encontró eficaz y precedente para su aplicación en Colombia, así como tampoco se

consideraron necesarias las excepciones adicionales para su implementación (CTPYME, 2012).

Sobre la aplicación práctica de las normas técnicas contables basadas en las Normas Internacionales NIIF, en especial sobre la sección 28 para Pymes, beneficios para empleados, se desarrolló el estudio denominado “*Desarrollo contable beneficios a empleados de Orbecargo del Ecuador s.a. NIIF para Pymes*”, en el cual se establece las estrategias aplicadas para el registro contable de los beneficios a los empleados, y como estas mejoraron a partir de la aplicación de las normas técnicas (Limonés y Varela, 2017).

Se encuentra el documento “*Aplicación de la sección 28 beneficios a trabajadores. Caso: Londoño Arquitectos Cía. Ltda.*”, en este se analiza el proceso de implementación y puesta en marcha de la sección 28 de las NIIF para Pymes en la empresa Londoño Arquitectos, y la forma en la cual su aplicación ha influido en el mejoramiento de la presentación de la información contable (Chiriboga, 2013).

2. Problema de investigación

2.1. Planteamiento del Problema

Antes de la implementación de las NIIF, como método estándar para la contabilización de la información financiera, cada uno de los países contaba con un método contable propio, lo cual trajo inconvenientes al momento de llevar a cabo negociaciones internacionales, pues no permitía una normalización rápida de la contabilidad de las empresas.

Como resultado a la globalización todas las entidades están obligadas a la adopción de normas, leyes y actualización de datos, que los obliga a la creación de manuales, adopción de políticas y procesos acorde a sus necesidades particulares y en general al cumplimiento de la norma en Colombia se adoptó la NIIF para PYMES como base para los procesos contables.

En tanto se pretende realizar un análisis sobre la aplicación de la sección 28 sobre beneficios de empleados en las PYMES, que trata sobre la revelación a los beneficios a que tiene derecho los colaboradores, el reconocimiento del gasto y su presentación en los estados financieros para cualquier empresa aplicar.

En general pretende servir de orientación al departamento contable y afines, en la aplicación de los beneficios empleados a cualquier empresa en Colombia y a facilitar el proceso de incorporación a la NIIF para PYMES.

2.2. Formulación del problema

Luego de definir la importancia de la implementación e incorporación de las Normas Internacionales para PYMES en Colombia, cabe preguntarse ¿Cuáles son los elementos fundamentales de los manuales de aplicación práctica de la Sección 28 sobre Beneficios a los Empleados de las NIIF para PYMES en Colombia frente a los avances llevados a cabo en México, Perú, Argentina y Ecuador?

2.3. Sistematización del problema

¿Cómo ha sido el proceso de implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF en Colombia?

¿Cuáles son las características del proceso de implementación de la sección 28 de las NIIF para Pymes en México, Perú, Argentina y Ecuador?

¿Cuáles son los elementos fundamentales que acercan y diferencian de los manuales de la sección 28 para Pymes de la NIIF en Colombia con los demás países?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Determinar las similitudes y diferencias en los elementos fundamentales de los manuales de aplicación práctica de la Sección 28 sobre Beneficios a los Empleados de las NIIF para PYMES en Colombia frente a los avances llevados a cabo en México, Perú, Argentina y Ecuador.

3.2. Objetivos específicos

Describir el proceso de implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF en Colombia.

Identificar las características en el proceso de implementación de la sección 28 de las NIIF para Pymes en los países de México, Perú, Argentina y Ecuador.

Analizar comparativamente los elementos fundamentales de los manuales de la sección 28 para Pymes de las NIIF en Colombia.

4. Justificación

Considerando la necesidad que tienen hoy en día las empresas de dar cumplimiento a normas establecidas y su adopción, entonces la importancia de un manual para la aplicación de la norma se refiere específicamente en las relacionadas a la sección 28 “Beneficios a los Empleados de la NIIF para PYMES”.

El manual de aplicación de la sección 28, Beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES, la aplicación de una guía de control y tratamiento contable será de mucha utilidad al dueño de la Compañía, ya que orientará al personal contable para la adecuada aplicación y cumplimiento legal de las mismas sobre el correcto pago de los beneficios a los empleados.

La implementación de este manual es necesaria ya que entregará herramientas útiles para la solución de problemas y para una subsistencia armoniosa de la empresa. Una de las ventajas de este manual es que se constituye en una guía para prevenir o advertir al dueño de la compañía antes de poder incurrir en irregularidades o incumplimientos legales que el dueño este efectuando con respecto a los beneficios de los empleados por lo cual la adopción del manual sería la mejor elección para evaluar el funcionamiento actual y las disposiciones a las cuales tenga que implementar en relación a los deberes y derechos del dueño de la compañía.

La investigación a desarrollar se vuelve factible considerando la accesibilidad de la información siendo esto un requerimiento que se hace indispensable para cualquier investigación y en particular la nuestra.

Se cuenta con acceso a fuentes de información bibliográficas y de campo, las cuales servirán de insumo para enfocar de una manera integral el tema de estudio, utilizando ampliamente información real para poderlo implementar en cualquier empresa pertinente.

Por lo tanto consideramos que el aporte de nuestra investigación servirá para apoyar y fortalecer el dueño de la compañía, quien se verá beneficiado con la adopción de estrategias que permitan un adecuado cumplimiento de sus obligaciones reduciendo la posibilidad de una amonestación ante incumplimientos legales y a malos controles.

Y el departamento contable, tendrá la base para dar cumplimiento, reconocimiento o información a revelar de las obligaciones contenidas en la NIIF en los estados financieros.

5. Marcos de referencia

5.1. Marco teórico

En Colombia según la Ley 590 de 2000 que regula la micro, mediana y pequeña empresa, estas se clasifican de la siguiente forma:

- Microempresa: Personal no superior a 10 trabajadores. Activos totales inferiores a 501 salarios mínimos mensuales legales vigentes
- Pequeña Empresa: Personal entre 11 y 50 trabajadores. Activos totales mayores a 501 y menores a 5.001 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Mediana: Personal entre 51 y 200 trabajadores. Activos totales entre 5.001 y 15.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Según algunos indicadores proporcionados por Confecamaras las Pymes representan el 90% de los establecimientos en Colombia y generan el 63% del total del empleo formal en el país, lo que significa que hay más de 650.000 empresas, esto se evidencia en la gráfica No. 1.

Gráfica 1. Comportamiento MiPymes Colombia 2018



Fuente: <https://www.dinero.com/economia/articulo/exportaciones-de-las-mipymes-en-colombia/241893>

El Comité de Normas Internacionales de Calidad IASC, ha sido el ente responsable de diseñar, actualizar y publicar las NIIF, por lo tanto, es considerado el principal órgano rector, por los gobiernos que han implementado estas normas para efectos del reporte y contabilización de la información financieras.

Las PYMES debido a sus características especiales, requieren de unas normas que se adapten a sus necesidades, es así como el IASC, en el documento denominado *Accounting Standards for Small and Medium Sized Entities*, estableció que existían una serie de motivaciones técnicas para emitir unas nuevas normas para estas empresas. Estas justificaciones son:

Los usuarios de los estados financieros de las pyme podrían necesitar información que no es presentada generalmente en los reportes financieros de las entidades que cotizan en mercados públicos de valores.

Las consideraciones de costo-beneficio de la información son especialmente importantes para reducir requerimientos de contabilidad a las pyme.

El desarrollo de un conjunto de normas contables para pyme es consistente con la misión de la IASB de desarrollar, sobre el interés público, un conjunto único de estándares contables de alta calidad (Salazar, 2013, p. 398).

Es así como en el año 2001, se dio inicio al planteamiento de estas normas, y ha estado en permanente evolución, lo que ha conllevado a que durante estos años haya sido objeto de diversos cambios. Estas normas que se basan de forma simplificada en las NIIF ampliadas, cuentan con 35 secciones, además del prefacio y el glosario y establece los requerimientos para la medición e información a revelar de las transacciones en los estados financieros, sus características son:

Son más cortas

Sus modificaciones y actualizaciones son menos frecuentes

Algunos temas se han considerado no relevantes para las pyme, por lo que se han eliminado de estas normas.

Menos requerimiento de revelación.

Está escrita en un lenguaje de mayor entendimiento y claridad (Moreno y Quimbayo, 2015, p. 21).

Esto significa que se reconoce que las Pymes cuentan con características especiales, por lo que requieren de una forma especial para presentar su información financiera, este es el caso de los beneficios a los empleados, que se agrupan en la Sección 28, los cuales deben ser contabilizados bajo el método la unidad de crédito proyectada.

Este método le permite a la empresa efectuar la contabilización de todas las obligaciones adquiridas con sus empleados a corto, mediano y largo plazo, sin un costo o esfuerzo desproporcionado (Consejo Técnico de la Contaduría Pública, 2013). Para cumplir con este propósito, se deben cumplir con una serie de acciones que se encuentra claramente definidas dentro de la norma.

Esto es importante si se tiene en cuenta que dentro de las diversas legislaciones se contemplan una serie de beneficios laborales que deben ser asumidos por el empleador y registrado en su contabilidad. La legislación colombiana contempla un mínimo de beneficios para los empleados, que son el punto de partida para los empleadores y que se contemplan dentro de los principios y derechos fundamentales del trabajador, dentro de estos se contemplan el derecho a la seguridad social, un salario, Auxilio de cesantía, Prima de servicios, Dotación de vestido de labor y calzado, Descanso en dominicales y festivos e Intereses a la cesantías y Vacaciones (Código Sustantivo del Trabajo)

En el caso de México estos se encuentran consagrado en la Constitución de los estados federados, dentro de estos se encuentran el derecho a un salario mínimo, prestaciones sociales, indemnizaciones, vacaciones mínimo 6 días por cada año laborado, 25% del salario como prima vacacional, 15 días de salario como aguinaldo, pago de utilidades, prima dominical, prima de antigüedad después de 15 años, prestaciones por renuncia y prestaciones por despido injustificado (Occmundial, 2019).

En el Perú se han catalogado dentro de la legislación laboral una serie de derechos que son comunes tanto al régimen laboral general y el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, estos son remuneración mínima vital, jornada máxima de trabajo, derecho al refrigerio, descanso semanal obligatorio, licencia pre y post natal, licencia por paternidad, vacaciones, jornada nocturna, compensación por tiempo de servicios,

gratificaciones, seguro de salud, indemnización por despido arbitrario, asignación familiar del 10% de la remuneración mínima vital por cada hijo menor de edad (Ministerio de Trabajo y Promoción de Trabajo, 2018).

En Argentina se han establecido una serie de derechos y beneficios para los empleados, en primer lugar, está la licencia de maternidad de 90 días pagados, licencia por accidentes y enfermedades generales, pago de la seguridad social, ayuda escolar anual, pago de asignación por matrimonio y asignación familiar por nacimiento y adopción (Anses, 2019).

En el código laboral ecuatoriano, se encuentran contemplados una serie de beneficios, dentro de estos se contemplan el pago de indemnizaciones por daños del trabajador en el ejercicio de sus labores, vacaciones anuales remuneradas, beneficio por antigüedad, salario mínimo legal, participación de las utilidades de la empresa (Congreso Nacional de Ecuador, 2016).

5.2.Marco legal

En primer lugar, es importante conocer el marco legal que regula y establece las condiciones de establecimiento y funcionamiento de las Pymes:

Ley 590 del 10 de julio de 2000. "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa"

Ley 905 del 2 de agosto de 2004. "Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones."

Estas dos leyes fundamentalmente dictan los principios y el ordenamiento legal bajo el cual se rige el funcionamiento de las Pymes en el país. En cuanto al establecimiento e implementación de las NIIF, esto se llevó a cabo a través de la **Ley 1314 de 2009**, a cual regula los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de la información en Colombia, señala las autoridades competentes, en el procedimiento para su expedición y se determinan las determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento.

Decreto 3022 de 2013. Este decreto reglamenta la ley 1314 de 2009 sobre el marco normativo para los preparadores de información financiera que conforman el grupo 2. En este decreto reglamentario expedido por el Ministerio de Comercio, industria y turismo, decreta a quienes aplica y quienes los preparadores del grupo 2. Se anuncia el cronograma de aplicación de este marco normativo (art.3), compuesto por: periodo de preparación obligatoria, fecha de transición, estado de situación financiera de apertura, Periodo de transición, últimos estados financieros conforme a los decretos 2649 y 2650 de 1993 y demás normatividad vigente, fecha de aplicación, primer periodo de aplicación y fecha de reporte.

Decreto 2129 de 2014. Este decreto reglamentario, modifica las fechas establecidas en el decreto 3022 de 2013, señala un nuevo plazo para los preparadores del grupo 2, que decidieron aplicar de forma voluntaria el marco técnico normativo del grupo 1.

Decreto 2496 de diciembre 23 de 2015. Recopila toda la información relacionada con los marcos normativos contables y normas de aseguramiento que se aplican hoy día en Colombia.

Código Sustantivo de Trabajo. Contiene toda la reglamentación vigente en Colombia sobre régimen laboral y beneficios laborales, aplicable a los trabajadores de empresas privadas.

5.3.Marco contextual

La presente investigación se orienta en la aplicación de los manuales para la Sección 28 de las NIIF para Pymes en Colombia, a partir de las experiencias de países como México, Argentina, Perú y Ecuador.

Estos cuatro países se encuentran ubicados en América Latina y han tenido una evolución diferente en su legislación laboral. En el Ecuador estos han evolucionado de manera positiva a partir de la nueva Constitución promulgada en el año 2008, la cual contiene una serie de avances en materia de derechos laborales y permitió una reforma sustancial en el Código de Trabajo, incluyendo una serie de beneficios laborales que antes no estaban contemplados (Valverde, 2017).

En México los beneficios laborales se encuentran federalizados, es decir que están unificados para todos los estados y a partir de 1980 con la expedición de una nueva reforma procesal laboral, a partir de la cual se generó una Ley Federal del Trabajo, que si bien presenta mayores beneficios para los empresarios, también contempla algunos para los empleados (de Buen, 1998).

Los beneficios laborales en el Perú se reformaron con la Constitución de 1993, en la cual se consagran una serie de beneficios más amplios que la anterior, en especial en lo que se refiere a los derechos mínimos de los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen general de la actividad privada, sin embargo, se encuentra un régimen especial para las micro y pequeñas empresas (Ávalos, 2012).

De otro lado en Argentina, los derechos laborales tomaron tinte constitucional en 1949 y algunos beneficios laborales fueron incluidos en su articulado, sin embargo, solo hasta la Ley Nacional de Empleo en 1991, se buscó la promoción y mejora de las condiciones laborales generales (Cámara argentina de comercio y servicios, 2017).

El tiempo de análisis es el actual, pues se busca determinar los avances obtenidos en la implementación de las Normas NIIF para Pymes, lo cual requiere partir del tiempo presente y hacer una retrospectiva a los tiempos establecidos en las diferentes legislaciones a analizar.

6. Metodología

6.1. Tipo de estudio

El presente trabajo se enmarca dentro de una metodología cualitativa, pues según Glasser y Strauss (1987), es a partir del desarrollo teórico y del análisis documental desde el que basa cualquier investigación, pues no se puede partir de un cero absoluto sobre el tema a estudiar, *“comenzar sin nada o con una absoluta limpieza del estado teórico no es ni práctico, ni preferido”* (p 253). Por lo tanto, para el desarrollo de esta investigación se parte de referentes teóricos y legales que sirven de fundamento para dar respuesta a la pregunta formulada en la problematización del fenómeno objeto de estudio.

De otro lado este tipo de investigación tiene varios métodos, entre los cuales se destacan, las encuestas, los estudios de caso y el observacional. Para el caso que ocupa el presente trabajo, se hará uso del método observacional pues este consiste en hacer una observación imparcial del hecho o fenómeno a estudiar, sin hacer una intervención directa con él

6.2. Método

Se busca desarrollar una serie de métodos a partir del análisis documental, las cuales son la descripción del fenómeno, la causa y efecto del mismo y por último dar explicación a los elementos encontrados, mediante la aplicación de métodos descriptivos/explicativos que pretenden relacionar todos los hallazgos de la investigación bibliográfica llevada a cabo con el fin de establecer conexidades entre los elementos teóricos y legales de los delitos administrativo y los principios que rigen sus principios sancionatorios desde el puntos de vista penal.

El análisis documental parte de los preceptos de entender a la información como un conjunto de datos agrupados en torno a un concepto y un contexto que le entregan un sentido y un contenido semántico. Para este tipo de análisis es importante tener en cuenta el soporte en el cual se obtiene la información y la confiabilidad de las fuentes. (Martín, 2009)

Esta técnica básicamente permite representar el documento y su contenido de manera tal que se pueda recuperar su contenido de manera fácil, mediante el uso de

Introducción

Es claro que la estandarización contable bajo las NIIF se ha convertido en un desafío para las empresas, por las implicaciones administrativas que implica, sin embargo también se constituye en un elemento que permite la inclusión de las empresas en ámbitos más competitivos.

Esto cambio se debe ver reflejado en todos los aspectos de la compañía, incluyendo los beneficios para los empleados, y la forma en la cual se ven reflejados en la contabilidad de la compañía. Para las pequeñas y medianas empresas, los cambios son más significativos, pues les permiten registrar contablemente aspectos fundamentales y que al hacerlo entregan información más confiable para las PYMES.

Es así como la implementación de la denominada Sección 28 de las NIIF sobre beneficios de empleados, dentro de la contabilidad de las pequeñas y medianas empresas les permite obtener una mayor claridad dentro de sus estados financieros, lo que puede a mediano plazo redundar en la competitividad de estas en el mercado.

Es así como en el presente trabajo se busca fundamentalmente *Determinar los elementos fundamentales de los manuales de aplicación práctica de la Sección 28 sobre Beneficios a los Empleados de las NIIF para PYMES en Colombia frente a los avances llevados a cabo en México, Perú, Argentina y Ecuador.*

Para esto a continuación se desarrollaran tres capítulos, el primero busca describir el proceso de implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF en Colombia, a continuación se pretende llevar a cabo la identificación de las características en el proceso de implementación de la sección 28 de las NIIF para Pymes en los países de México, Perú, Argentina y Ecuador y por último analizar los elementos fundamentales de los manuales de la sección 28 para Pymes de las NIIF en Colombia.

7. Elementos de los manuales de aplicación de la sección 28 beneficios a los empleados de las NIIF para Pymes en Colombia, México, Perú, Argentina y Ecuador

7.1 Proceso de implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF en Colombia.

Las Normas Internacionales de Información Financiera, en adelante NIIF, surgieron a partir del trabajo llevado a cabo por la IASB órgano internacional que buscaron con ellas implementar procesos contables que entregaran confiabilidad a los inversionistas extranjeros, así como comparabilidad y acceso a los mercados internacionales, debido a que los estados financieros consolidados tienen mayor importancia que los individuales (Deloitte, 2013).

Las NIIF se pueden definir como una serie de normas contables que busca estandarizar los postulados generales de la Contabilidad, las cuales tienen como esencia y características la elevada calidad, la presentación de la información de forma comprensible, transparente y comparable, de manera que permita la toma de decisiones económicas (Luna, 2011).

Tabla 1. Cualidades Contables

INFORMACIÓN CONTABLES	DEFINICIÓN	COMPLEMENTO
COMPRENSIBLE	Es clara Fácil de entender	
ÚTIL	Es pertinente	<ul style="list-style-type: none"> • Posee valor de realimentación • Posee valor de predicción • Es oportuna
	Es confiable	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando es neutral • Es verificable • En la medida que representa fielmente hechos económicos
COMPARABLE	Bases consistentes y uniformes	

Fuente: Estatuto Contable. Comentarios Técnicos Dr. Rodrigo Estupiñán Gaitán, Pág. 279

Las NIIF como estrategia de presentación de la información contable, se constituyen como una estrategia de implementación de buenas y correctas prácticas en la

elaboración y presentación de los informes contables y en el manejo de la información financiera, a partir de la estandarización de los procesos, reduciendo así los errores, la corrupción y todas aquellas acciones que puedan impactar de forma negativa los estados financieros de la organización (Rondi y Casal, 2013).

A nivel mundial las NIIF se han ido implementando de forma progresiva siendo los países de la comunidad europea, pioneros en este proceso. En Colombia se dio inicio en el año 2014, siendo determinante la Ley 1314 de 2009, la cual estipula y reglamenta la convergencia para la implementación de las normas contables internacionales en el país.

La implementación de estas normas se hizo una necesidad para el país, pues estas permiten ingresar en un mercado globalizado reduciendo costos, además de facilitar las transacciones al entregar información precisa y con estándares de calidad comparable lo que entrega a los posibles inversores confiabilidad y reduce costos (Moreno y Quimbayo, 2015).

Y es que el Congreso de la República ha propendido a partir de esta ley, salvar las claras incompatibilidades entre el régimen contable colombiano y el internacional, que se evidenciaba en la falta de coherencia en los estados financieros con el estado general de la economía, lo que obligaba a llevar a cabo ajustes por inflación, las conciliaciones y partidas contables, lo que conlleva a que se perdieran los límites entre lo tributario y lo contable (Pedraza, 2016).

Debido a la complejidad y diversidad de procedimientos que incluyen la implementación de las NIIF el gobierno nacional ha expedido una serie de normas complementarias, este marco normativo es el siguiente.

Tabla 2. Marco Normativo de las NIIF en Colombia

Norma	Objeto
Ley 1314 de julio 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".
Decreto 691 marzo	"Por el cual se modifica la conformación del Consejo Técnico de la

Norma	Objeto
de 2010	Contaduría Pública y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1955 de mayo de 2010	Por el cual se modifica parcialmente la estructura de la Junta Central de Contadores y se dictan otras disposiciones.
Decreto 3048 de agosto de 2011	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información
Decreto 3567 de septiembre de 2011	Por el cual se dictan disposiciones en materia de organización y funcionamiento del Consejo Técnico de la Contaduría Pública
Decreto 4946 de diciembre de 2011	“Por el cual se dictan disposiciones en materia de ejercicio de aplicación voluntaria de las normas internacionales de contabilidad e información financiera
Decreto 403 de febrero de 2012	Por el cual se modifica el Decreto 4946 del 30 de noviembre de 2011
Decreto 1618 de 2012	Por el cual se modifica el Decreto 4946 de 2011, modificado por el Decreto 403 de 2012
Decreto 2706 de diciembre de 2012	Por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo de información financiera para las microempresas.
Decreto 2784 de diciembre de 2012	Por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo para los preparadores de información financiera que conforman el Grupo 1
Decreto 3019 del 27 de diciembre de 2013	Por el cual se modifica el Marco Técnico Normativo de Información Financiera para las Microempresas, anexo al Decreto 2706 de 2012
Decreto 3022 del 27 de diciembre de 2013	Por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo para los preparadores de información financiera que conforman el Grupo 2
Decreto 3023 del 27 de diciembre de 2013	Por el cual se modifica parcialmente el marco técnico normativo de información financiera para los preparadores de la información financiera que conforman el Grupo 1, contenido en el anexo del Decreto 2784 de 2012
Decreto 3024 del 27 de diciembre de	“Por el cual se modifica el Decreto 2784 de 2012 y se dictan otras disposiciones”. Aplicable a los preparadores de información

Norma	Objeto
2013	financiera que conforman el Grupo 1.
Decreto 2129 de 2014.	Modifica las fechas establecidas en el decreto 3022 de 2013, señal un nuevo plazo para los preparadores del grupo 2, que decidieron aplicar de forma voluntaria el marco técnico normativo del grupo 1. Según el párrafo 4 del artículo 3, del decreto 3022 de 2013.
Decreto 2420 de 2015	Compila toda la normatividad disponible en materia de Estándares Internacionales de Información Financiera y Normas de Aseguramiento de la Información
Decreto 2496 de 2015	Modifica el Decreto 2420 de 2015, único reglamentario de las normas internacionales de información financiera y normas de aseguramiento de la información.

Fuente: Construcción propia a partir de la normatividad vigente

7.1.1 Implementación de las NIIF en Colombia

Para esto en la Ley 1314 de 2009 se han determinado una serie de escalones y pasos para llevar a cabo la implementación de las NIIF en el país, debido a que para esto se requiere de preparar las instituciones para llevar a cabo el cambio de la forma en la cual se lleva y presenta la contabilidad, para esto se agruparon en tres tipo de entidades, que deben cumplir con unos requerimientos específicos para llevar a cabo la convergencia al nuevo marco contable, como se evidencia en el siguiente cuadro

Tabla 3. Aplicación de la norma según grupos

Tipo de normas	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Normas de información financiera NIIF	NIIF plenas IFRS	NIIF para PYMES (IFRS for SMEs)	El gobierno autorizará de manera general que ciertos obligados lleven contabilidad simplificada, emitan estados financieros y revelaciones abreviadas
	Emisores de valores	Empresas que no cumplan el punto C del grupo 1.	
	Entidades de interés público	Empresas que tengan activos totales por valor superiores a	

Tipo de normas	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
	<p>30.000 SMLV o más de 200 trabajadores</p> <p>Subordinados o sucursales de una empresa extranjera que aplique NIIF</p> <p>Ser subordinados o matriz de una empresa nacional que aplique NIIF</p> <p>Ser matriz o asociada o negocio conjunto de entidades extranjeras que apliquen NIIF</p>	<p>entre 500 y 30000 SMLV o planta de personal entre 11 y 200 trabajadores.</p> <p>Microempresas que tengan activos totales excluida la vivienda por 500 SMLV y no más de 10 trabajadores y cuyos ingresos brutos anuales no superen los 6000 SMLV</p>	<p>Personas naturales o jurídicas que cumplan con los criterios establecidos en el artículo 499 del estatuto tributario.</p> <p>Microempresas que tengan activos totales excluida la vivienda por un valor máximo de 500 SMLV y menos de 10 trabajadores</p>
Otras normas financieras ONI	Desarrollo normativo de manera general o por cada grupo de todo lo relacionado con el sistema documental contable, registro electrónico de libros, depósito electrónico de información, reporte de información mediante XBRL, y los demás aspectos que sean necesarios.		

Fuente: Tamayo (2017). Beneficios de aplicación de las NIIF (normas internacionales de información financiera) para el proceso de decisiones contables en la alta gerencia.

Además, dicta unos pasos iniciales que debe desarrollar cada entidad para llevar a cabo la transición de las NIIF, estos pasos son

1. Balance de apertura: Es el primer estado de situación financiera preparado conforme a las NIIF. Incluye la aplicación de las exenciones y excepciones establecidas en las NIIF 1, para ser aplicadas por única vez.
2. Balance de transición: Es el primer juego de estados financieros preparados conforme a las NIIF, correspondiente a la aplicación en el primer año de las NIIF.

3. Balance de adopción: Son los primeros estados financieros comparativos preparados conforma a las NIIF y con la declaración explícita y sin reservas del cumplimiento de las mismas
4. Se debe tener en cuenta que organizaciones del grupo 2 y 3 pueden adoptar de manera voluntaria las premisas establecidas para un grupo superior (Tamayo, 2017, p. 10).

La adopción se denomina a la copia del modelo contable internacional como se encuentra determinado por el IASB y la adaptación es el ajuste del modelo contable colombiano a las NIIF, en Colombia se ha dado el proceso de internacionalización y adopción de las normas contables (Luna, 2011).

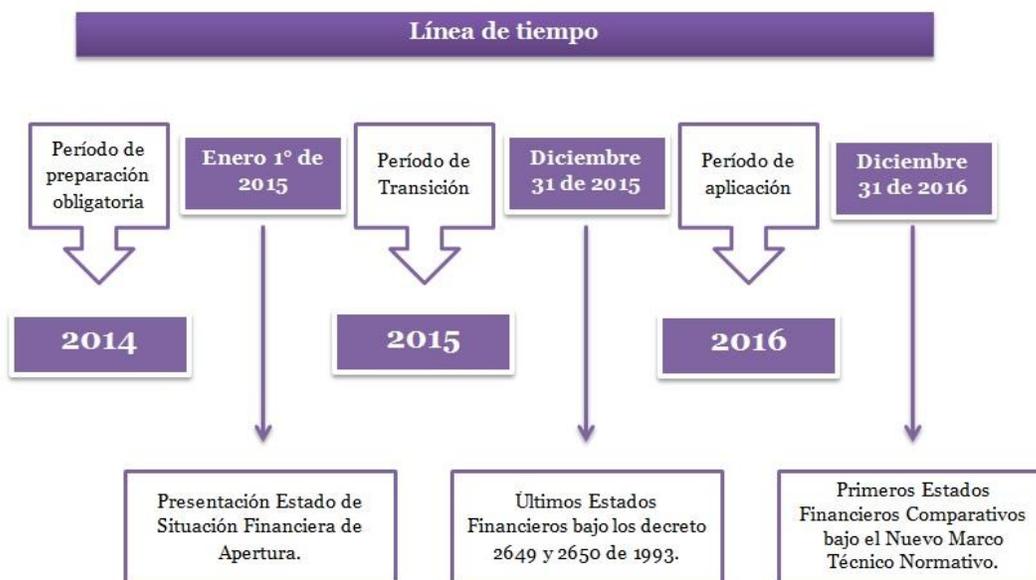
Es así como se estableció una línea de tiempo para que las empresas implementen en sus procesos contables de acuerdo al grupo en el que se ubiquen, como se puede observar a continuación, para las NIIF plenas dan inicio en el año 2013 y culmina en el 2015

Gráfica 2. Período de implementación NIIF Plenas



Fuente: Actualícese (2014). Cronograma de aplicación de las NIIF Plenas.

Gráfica 3. Periodo de implementación NIIF Pymes



Fuente: Actualícese (2014). Cronograma de aplicación de las NIIF para Pymes

Para el caso de las Pymes el plazo para la implementación de las NIIF inicia en el 2014 y se extiende hasta el año 2016. En ambos casos se determina un período de transición que es necesario para el acople de la contabilidad bajo los parámetros anteriores a las nuevas normas, este período se da luego de que las entidades hallan dado inicio a lo estipulado en los planes de implementación del nuevo marco técnico normativo y que ha sido aprobado previamente.

Se debe hacer una presentación de los estados financieros bajo la normatividad de los decretos 2649 y 2650 de 1993, para dejar lista la información que será adaptada y llevada bajo el nuevo marco, después de esto toda la contabilidad deberá ser llevada bajo este y los estados financieros presentados con los criterios de las NIIF.

7.2 Proceso de implementación de la Sección 28 de las NIIF para Pymes en México, Perú, Argentina y Ecuador

Para poder identificar y evaluar cómo se ha desarrollado el proceso de implementación de las normas internacionales es importante llevar a cabo una comparación entre algunos de los países de Latinoamérica. De los 18 países de la región, en 15 se han implementado a partir de un cronograma progresivo, en la mayoría de estos se llevó a cabo desde el año 2008 lo que ha permitido hacer grandes avances en los procesos de implementación y normalización (Limonés y Varela, 2015).

En América Latina el Grupo Latinoamericano de Emisores de Normas de Información Financiera, integra los organismos que en cada país se ha encargado de normar y establecer las condiciones para la implementación de las NIIF.

Los módulos de formación, son los instructivos complementarios de las secciones de la NIIF para Pymes, que tienen la función de describir las características fundamentales de estas, su aplicabilidad, criterios de reconocimiento, evaluación a partir de ejemplos y preguntas para que los usuarios puedan desarrollar sus habilidades para el manejo de la información (Aguirre, 2014).

Para el caso en particular de las NIIF para Pymes se llevará a cabo a partir de la normatividad y de los procesos de implementación de los manuales en México, Perú, Argentina y Ecuador.

7.2.1 México

En este país el proceso de implementación en firme de las NIIF dio inicio en el año 2004 con la emisión por parte del Consejo Mexicano para la Investigación y el Desarrollo de Normas de Información Financiera (CINIF), de las Normas de Información Financiera NIF, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todas las compañías registradas en la Bolsa Mexicana de Valores, a excepción de Grupos Financieros, Bancos, Casas de Bolsa y Operadoras de Sociedades de Inversión, asimismo las Compañías de Seguros y Finanzas, estas última son supervisadas y vigiladas por la Comisión de Seguros y Finanzas (García, Herrera, Pacheco, Sánchez y Villeda, 2016).

En cuanto a las NIIF para Pymes, en el año 2011, el gobierno mexicano decidió no adoptar la Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para PYMES emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board-IASB) y que sus disposiciones tampoco deben considerarse como supletorias.

Por lo tanto, el Gobierno Mexicano decidió no emitir normatividad por separado para las empresas, pues considera que los principios deben ser similares independiente del tamaño, valor o que negocien en la bolsa de valores, por lo tanto, todas las empresas en México reportan su información bajo las mismas disposiciones, solo con menores revelaciones (Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, 2011).

La sección 28 de las NIIF sobre los beneficios a los empleados, fue adoptada en México bajo la denominación “Norma de información financiera NIF D-3, beneficios a los empleados”, la cual entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2008 y fue objeto de una actualización en el año 2015 que busca la convergencia hacia la Norma Internacional de Contabilidad NIC 19.

Esta norma es igual para todo tipo de empresa, pues según el CINIF

Esta NIF debe aplicarse por todo tipo de entidades que emitan estados financieros en los términos establecidos por la NIF A-3, Necesidades de los usuarios y objetivos de los estados financieros, y que devengan obligaciones en su calidad de patrones por beneficios a los empleados (2015, p. 119).

La finalidad de la emisión de este manual sobre la norma técnica es fundamentalmente coadyuvar en los siguientes aspectos:

Facilitar la Convergencia con Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

Integración del Boletín D-4. (Tratamiento Contable I.S.R. y P.T.U.).

Inclusión de Párrafos Boletín C-9. (Beneficios de Terminación por Reestructura).

Tratamiento homogéneo con la NIF B-10 (Flores, 2008, p. 5).

Esto con el fin de llevar a cabo el reconocimiento contable de los beneficios que las entidades otorgan a sus empleados y las provisiones relativas, entendiendo que estas pueden ser directos a corto y largo plazo, terminación y retiro, además que presenta cambios en las partidas pendientes de amortizar, desaparece el concepto de obligaciones por beneficios actuales y la inclusión del supuesto de la carrera salarial, entre otros (García, Herrera, Pacheco, Sánchez y Villeda, 2016).

Las diferencias que se presentan en la Norma NIF D-3, frente a la NIC 19 son básicamente aquellas relacionadas con el marco normativo vigente sobre el tema en México

7.2.2 Perú

Las NIIF Pymes fueron adoptadas por el gobierno peruano a través de la Resolución N° 045-2010-EF/94, en septiembre de 2010, en la cual se determinó un proceso con tres fechas claves:

1 enero de 2011 → inicio del ejercicio

1 enero de 2012 → fecha de transición

31 diciembre 2013 → emisión de los primeros estados contables bajo las NIIF (Arroe, 2016).

Es decir que, a partir del año 2014, todas las PYMES del Perú se encuentran en la obligación de reportar su información contable de acuerdo a lo estipulado por las NIIF. En el año 2009 el Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, emitió las normas NIIF para Pymes, dentro de las cuales se contempla la sección 28 de beneficios a los empleados, la cual es aplicable para todos los beneficios que son otorgados a los empleados, estos son:

Beneficios a corto plazo a los empleados

Beneficios post-empleo

Otros beneficios a largo plazo para los empleados

Beneficios por terminación (Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, 2009).

Y procede a clasificar los diversos beneficios que pueden ser reconocidos a un empleado dentro de cada una de estas categorías y la forma como cada una de ellas debe ir incluida dentro de los balances y estados financieros de la compañía, además de la información que debe ser revelada por la compañía sobre los planes de retiro de los empleados (Ministerio de Economía y finanzas, 2009).

El gobierno peruano no llevó a cabo ninguna adaptación de la sección 28 implementada por el IASCF, solo adaptó una parte de la normatividad relativa contemplada en la legislación nacional, y entregó en el año de 2008 los módulos de formación para las 35 secciones adoptadas para las PYMES, estableciendo que para el caso particular de la sección 28 beneficios a empleados, se clasifica como de medición (Arroe, 2016).

7.2.3 Argentina

En este país la implementación de las NIIF para Pymes, se inició en el 2011 a través de la Resolución Técnica No. 29, al aprobar que esta fuera puesta en marcha por todas aquellas empresas que no estuviesen obligadas a hacer uso de las NIIF plenas. Sin embargo, la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE), determinó a partir de sus diversas resoluciones que las normas contables argentinas deben establecer un tratamiento similar al planteado por las NIIF para Pymes (Rondi y Casal, 2013).

La Comisión de Valores Argentina, entidad responsable de regular la presentación de la información financiera, estableció que a partir del año 2012 las PYMES argentinas estaban en la obligación de reportar la información financiera y contable de acuerdo a lo estipulado en las NIIF para Pymes, de acuerdo a lo establecido no solo en la normatividad interna, si no en la sección 35 transición de las NIIF para Pymes (Rondi y Casal, 2013).

Sin embargo, existen algunas diferencias claras entre lo establecido por las NIIF para las Pymes y las implementadas en Argentina, dentro de estos se encuentra la Unidad de medida, pues en lugar de ajustarse a la inflación se hace en moneda homogénea, para el reconocimiento de los aportes de los propietarios también hay diferencias, entre otros aspectos (Rondi y Casal, 2013).

7.2.4 Ecuador

En este país se implementaron las NIIF a través de la resolución 08.G.DSC.010 de 2008.11.20, R.O. No. 498 de 2008.12.31, que estableció el cronograma de aplicación obligatoria de las “NIIF”, en 3 grupos desde el 2010 al 2012, y clasificó las PYMES bajo las siguientes condiciones

Activos inferiores a US\$4.000.000

Valor bruto en ventas menores a US\$5.000.000

Menos de 20 trabajadores (Superintendencia de Compañías, 2011).

Para la sección 28, beneficios a los trabajadores, el gobierno del Ecuador presentó en el año 2009 una normatividad, que fue modificada en el año 2015 específicamente en lo relativo a los otros beneficios a largo plazo, de acuerdo a lo estipulado por la IASB, pues las NIIF para los Pymes en este país fueron adoptadas de manera literal a lo dictaminado por el Instituto (Leal y Luna, 2016).

Esta sección se adaptó en cuanto a la normatividad particular sobre la seguridad social, el reconocimiento de las prestaciones sociales y la jubilación patronal, además de que en cuanto a los beneficios post empleo en el Ecuador solo se configuran los planes de pensiones, los seguros y la asistencia médica. En cuanto a la forma de registrarla se reconocen como pasivos, lo que requiere de un análisis técnico al momento de estimar la provisión (Cayo, 2013).

7.3 Manuales de la Sección 28 para Pymes de las NIIF en Colombia.

Para llevar a cabo la elaboración de un manual que le permita a la pequeña y mediana empresa la implementación de la Sección 28 “Beneficios a empleados” en Colombia, se hace necesario en primer lugar entender el beneficio que esta traerá al empleador.

Y es que al conocer y contabilizar de manera confiable las obligaciones a corto, mediano y largo plazo que la empresa tiene con sus empleados, se conoce con certeza la realidad de los costos que debe asumir, así como poder llevar un eficiente control de los recursos humanos a partir de la situación financiera, orientando a las áreas financieras

sobre el cumplimiento de los pagos de los beneficios a los empleados, de acuerdo a lo establecido por la ley.

Esto tiene como efecto directo evitar que se incurra en errores y omisiones de pagos que acarrearán problemas legales o demandas laborales, lo que hace indispensable la implementación de este manual, pues previene el pago de erogaciones extras que afectan la situación económica de cualquier compañía.

Como se ha observado la implementación de la sección 28, depende en buena medida de los beneficios a los empleados reconocidos en cada legislación, pues cada país contempla sus propios beneficios y las condiciones de reconocimiento de los mismos, por lo que se hace necesario en primer lugar establecer los beneficios a los empleados según el ordenamiento jurídico colombiano.

7.3.1 Beneficios a los empleados en Colombia

Los beneficios a los empleados se pueden definir como las contraprestaciones económicas que el empleador paga adicionales a los salarios y que se pueden ver representadas en vacaciones, pensiones, primas o beneficios que no son tangibles, lo que puede en algunos casos dificultar su clasificación, por lo tanto, es apropiado agruparlos de acuerdo a su exigibilidad legal, su naturaleza o sus objetivos.

Según el Código Sustantivo del Trabajo, los beneficios u obligaciones económicas que tiene el empleador para con el empleado, es decir que son exigibles legalmente son las siguientes:

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos, esto corresponde al salario, el cual puede estar basado en el mínimo legal vigente o integral, el salario tiene una serie de factores constitutivos (diferenciados entre el sector público y privado), dentro de los que se encuentran, los incrementos de salario por antigüedad de acuerdo a lo que estipula el decreto 1042 de 1978, las vacaciones, la prima técnica, el auxilio de transporte, el auxilio de alimentación, la bonificación por servicios prestados, los viáticos, las horas extras dominicales y festivos y el recargo nocturno.

La seguridad social que comprende la pensión, salud y riesgos profesionales, caja de compensación familiar, las prestaciones sociales dentro de las que se agrupa la prima de servicios, auxilio de cesantías e intereses a las cesantías. La dotación que se entrega tres veces al año y debe ser en especie, también se constituye en un beneficio otorgado por la ley al empleador.

Se clasifican como otras obligaciones laborales, la dotación, el subsidio familiar, el auxilio de transporte, la licencia de maternidad y de paternidad, además de los pagos por regímenes especiales para la promoción al empleo o parafiscales, que son aportes hechos al ICBF, SENA y contratación de estudiantes (Congreso de la República, 2011).

Los beneficios a los empleados según su naturaleza son, los beneficios monetarios, y son: vacaciones, primas, bonificaciones e incapacidades, pero también puede haber beneficios no monetarios, como la alimentación, el transporte o el horario flexible (Ávila, Mejía y Ramírez, 2016).

En cuanto a los beneficios de acuerdo a sus objetivos pueden ser asistenciales, como la asistencia médica complementaria, la asistencia financiera, seguro de vida o guardería para los hijos; los beneficios recreativos buscan entregar a los empleados condiciones de descanso e higiene mental y comprenden actividades como paseos, integraciones o actividades extra laborales (Ávila, Mejía y Ramírez, 2016).

7.3.2 La Sección 28 Beneficios para los empleados

Es fundamental entender que la Norma Técnica, reconoce como beneficios a los empleados a todos los pagos o entrega de beneficios al trabajador o a su grupo familiar y se rige bajo un principio general de reconocimiento de estos beneficios y su posterior registro en la contabilidad de la entidad, estos pueden ser reportados como

- (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 (Fundación IASC, 2010, p. 4).

Dentro de esta sección se contempla además la clasificación de estos beneficios como a corto plazo, beneficios post empleo y beneficios a largo plazo. Por lo tanto, es fundamental en primer lugar establecer de forma exacta la planta de personal, de forma tal que se identifique, el total de cargos, asignaciones salariales basadas en las escalas salariales por cargo, el tipo de contrato, incluidos los contratos de aprendizaje, además de construir el manual de funciones de acuerdo a los cargos.

De acuerdo a la legislación colombiana y a lo estipulado en la norma técnica, se pueden llevar a cabo las siguientes clasificaciones beneficios a corto plazo, beneficios post empleo, beneficios por terminación y beneficios a largo plazo:

7.3.2.1 Beneficios a corto plazo:

Estos serán reconocidos y pagados en un plazo no mayor a los 12 meses siguientes al cierre de período en el cual el empleado prestó sus servicios, pueden ser:

Sueldos, salarios, aportes al sistema de seguridad social en salud.

Permisos remunerados

Beneficios extras y a voluntad del empleador, que pueden ser capacitaciones, vehículos, bienes y servicios gratuitos o subvencionados.

El proceso de contabilización, reconocimiento y valoración de estos beneficios se deben llevar a cabo como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 4. Contabilización de los beneficios a empleados a corto plazo

Beneficio	Reconocimiento y valoración
Sueldos, Salarios y	Se reconoce el pasivo por el importe no descontado de los

Beneficio	Reconocimiento y valoración
aportes al SGSSS	beneficios que se espera que se deba cancelar por estos servicios
Permisos y licencias remuneradas acumuladas	Se reconoce como un pasivo corriente por el importe adicional que no se descontó y que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados el trabajador
Permisos y licencias remuneradas no acumulativas	Se debe reconocer como un gasto por importe no descontado de los sueldos y salarios pagados, o como una cuenta por pagar correspondientes al período de la ausencia
Participación en ganancias y planes de incentivos	Se reconoce solamente cuando la entidad tiene una obligación implícita o actual legal de realizar estos pagos y pueda realizarse una estimación fiable de la obligación

Fuente: Parker Randall Guatemala (2010). Beneficios a empleados.

La información sobre beneficios a corto plazo contemplada en la sección 28 no es de revelación obligatoria por parte de las empresas.

Beneficios post-empleo: Se pagan después de que el empleado termina su vinculación laboral con la entidad, surgen de los acuerdos formales o informales a través de los que la entidad o empresa se compromete a suministrar a los empleados algún beneficio luego de la terminación de la vinculación laboral.

Estos beneficios post- empleo se pueden clasificar de acuerdo la forma como se pacte como: Planes de beneficios definidos y/o Planes de beneficios indefinidos (López, 2018).

La forma de contabilizarlos y su concepción teórica se evidencian en la siguiente tabla:

Tabla 5. Contabilización, reconocimiento y revelación de los beneficios post empleo

Beneficio	Concepto	Reconocimiento y Valoración	Información a Revelar
Planes de aportaciones definidas	<p>La entidad adelanta el pago de un plan de aportaciones fijas a una entidad aparte, en la mayoría de los casos un fondo. Sin embargo, no tiene obligación de realizar aportes adicionales o pagos para beneficiar a los empleados sino cuenta con los recursos suficientes. Por lo tanto, el valor de este beneficio depende de los aportes que la entidad haya realizado a un plan de beneficios post empleo.</p> <p>En estos planes según López (2018)</p> <p>(a) La obligación legal o implícita de la entidad se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir</p>	<p>Se reconocerán 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, se reconocerá ese exceso como un activo.</p> <p>Se reconocerá como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo.</p>	<p>Se debe revelar el importe reconocido por este plan en el estado de resultados como un gasto</p> <p>Si se trata a un plan multi-patronal de beneficios definidos como un plan de aportaciones definidas, debido a que contablemente no se dispone de información suficiente contabilizar los planes de beneficios definidos, se revelará el hecho de que es un plan de beneficios definidos y en las</p>

Beneficio	Concepto	Reconocimiento y Valoración	Información a Revelar
	<p>por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente el propio empleado) a un plan de beneficio post-empleo o a una compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados.</p> <p>(b) En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado (p. 2).</p>		<p>notas a los estados contables aclarará la razón por la que se contabiliza como un plan de aportaciones definidas, junto con cualquier información disponible sobre el superávit o el déficit del plan y las implicaciones, si las hubiere, para la entidad.</p>
Planes de beneficios definidos	Son todos los planes post empleo, distintos de los planes de	Total neto valor presente de las obligaciones – valor razonable de los activos a la	La información a revelar es la siguiente:

Beneficio	Concepto	Reconocimiento y Valoración	Información a Revelar
	<p>aportaciones definidas, en estos planes la entidad se ve obligada a suministrar los beneficios acordados a los empleados activos y retirados y la responsabilidad recae sobre la entidad.</p>	<p>fecha sobre la que se informa= Total neto, para contabilizar esta información se debe hacer uso de técnicas actuariales, con el fin de estimar el importe de los beneficios acumulados.</p> <p>Para llevar a cabo esto la entidad debe calcular la cuantía de los beneficios y las estimaciones actuariales que puedan influir en los costos de estos beneficios como las variables demográficas, los costos médicos, entre otros.</p> <p>Según los párrafos 64 a 66 de la norma técnica, se encuentra que se debe descontar de los beneficios a través del método de la unidad de crédito proyectada para así calcular el valor presente de la obligación.</p> <p>Además de determinar el valor razonable de los</p>	<p>Fecha de la valoración actuarial integral más reciente</p> <p>Conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos</p> <p>Conciliación de los saldos de apertura y cierre del valor razonable de los activos del plan y de los saldos de apertura y cierre de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, que muestre por separado, si procede:</p> <p>Aportaciones; Beneficios</p>

Beneficio	Concepto	Reconocimiento y Valoración	Información a Revelar
		<p>beneficios.</p> <p>Debe estimar el importe total de las ganancias o pérdidas actuariales, así como el valor de estas</p> <p>Todas las ganancias o pérdidas actuariales se reconocerán en el periodo en el que se produzcan ya sea el en estado de resultados.</p> <p>El costo del plan es el cambio neto en el pasivo por beneficios definidos</p>	<p>pagados;</p> <p>Otros cambios en los activos del plan.</p> <p>Costo total relativo a planes de beneficios definidos del periodo, revelando de forma separada los importes: Reconocidos en resultados como un gasto; e Incluidos en el costo como un activo.</p> <p>Cada una de las principales clases de activos del plan.</p> <p>Los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para:</p> <p>Cada clase de los</p>

Beneficio	Concepto	Reconocimiento y Valoración	Información a Revelar
			<p>instrumentos de patrimonio propio de la entidad; y</p> <p>Cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.</p> <p>El rendimiento real de los activos del plan.</p> <p>Los supuestos actuariales principales utilizados.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de Parker Randall Guatemala (2010) y López (2018).

7.3.2.2 Beneficios a largo plazo

Son beneficios que no vencen en los 12 meses siguientes al cierre de vigencia, en la cual los trabajadores prestaron sus servicios. Algunos son:

Primas de antigüedad

Beneficios por enfermedad o invalidez permanente

Beneficios diferidos, pagados en la vigencia posterior al cierre en el cual se causaron, todos estos se reconocen a partir del valor neto presente.

Tabla 6. Valoración y reconocimiento de los beneficios a largo plazo

Ejemplos	Valoración
Licencias remuneradas a largo plazo, incapacidades, beneficios por largos períodos sin servicios	Se reconoce el pasivo por el total neto del valor presente de sus obligaciones menos el valor razonable de los activos del plan a la fecha sobre la que se informa
El cambio en el pasivo se reconocerá por completo en el estado de resultados como un gasto, o parcialmente a menos que otra sección de las NIIF requiera que el costo se reconozca como una parte del costo de un activo	

Fuente: Parker Randall Guatemala (2010). Beneficios a empleados.

Se debe revelar la naturaleza de los beneficios, el valor de la obligación y la fuente de financiación.

7.3.2.3 Beneficios por terminación

Son los beneficios que la empresa debe cancelar cuando decide rescindir el contrato de un empleado antes de la edad de retiro o de que se termine el tiempo estipulado del contrato, o cuando se produce el retiro voluntario por parte del trabajador que acepta concluir con su vínculo laboral a cambio de ciertos beneficios.

Indemnizaciones

Liquidación

La entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo 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 bien a

(b) pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.

En el caso de que los beneficios por terminación se vayan a pagar en un periodo de tiempo mayor de 12 meses después de la fecha del balance de situación, se procederá a descontar su valor (López, 2018, p. 5).

Para los beneficios a largo plazo se debe revelar la naturaleza de los beneficios, la política contable, así como el valor de la obligación y el nivel de la financiación.

Si no hay certeza sobre el número de empleados que se acojan a una oferta de beneficios por terminación de contrato, ésta será tratada como un pasivo contingente, de acuerdo a los lineamientos de la Sección 21 Provisiones y Contingencia (Parker Randall Guatemala, 2010).

Conclusiones

Se encuentra que la implementación de las NIIF para Pymes, se ha convertido en un desafío para las pequeñas y medianas empresas no solo en Colombia sino en toda Latinoamérica, debido a las implicaciones que estas tienen para estas empresas, pues implica todo un cambio en la forma como se presentan sus estados contables y la información que se revela.

En Colombia este proceso de implementación se ha ido dando de manera gradual, debido a que en primer lugar se diseñó una estrategia conformada por etapas con el fin de que las pequeñas y medianas empresas se preparan para poner en marcha el proceso de contabilización de los beneficios a empleados de acuerdo a lo establecido en las normas internacionales.

Y es que para el caso de la sección 28, beneficios para empleados los cambios son aún más profundos, pues representa la legalización de todos los pagos bien sean monetarios o en especie, así como su clasificación de acuerdo a la norma, lo que demanda una legalización contable de estos y su reconocimiento financiero y fiscal.

Y es que ante todo en la parte de la clasificación se requiere de una gran precisión, pues de esta depende todo el proceso de valoración, contabilización y revelación de los beneficios a los empleados, los cuales podrán ser pasivos o gastos y en algunos casos deberán ser contabilizados a partir de su valor actual.

En el análisis comparativo de la implementación y puesta en marcha de la norma en países como México, Perú, Argentina y Ecuador, se encontraron claras diferencias en la interpretación que los Gobiernos han hecho de la Sección 28, como es el caso de México que no implementó las NIIF para Pymes o en Perú donde se adaptó la norma totalmente a la normatividad sobre beneficios para los empleados.

En todos los casos este proceso no ha sido tan progresivo como en Colombia, en algunos ha sido más directo y ha obligado a las empresas a hacerlo de forma directa, y a un ritmo más acelerado, en buena parte por la regulación existente sobre beneficios a empleados y a que en muchos casos no era obligatorio su registro contable.

Es en estos puntos donde es fundamental la implementación de un manual técnico genérico y claro que entregue a las empresas más pequeñas toda la herramienta necesaria para llevar a cabo este proceso de forma adecuada.

En cuanto a los elementos que se han incorporado dentro de la normatividad y que deben ser obligatorios dentro de los manuales de implementación de la Sección 28 Beneficios a Empleados, en los diferentes países se ha hecho de manera diversa de acuerdo en buena parte a la normatividad vigente sobre el particular.

Es decir que México y Colombia, llevaron a cabo una reinterpretación de la Sección 28 y la adaptaron a las necesidades particulares de sus sistemas contables, de las características de las PYMES y de lo establecido en cuanto a beneficios para los empleados, en Argentina por su parte han aplicado la Sección 28 de forma plena y homogénea para empresas grandes como para PYMES, siendo esta la diferencia más grande entre la implementación llevada a cabo en Argentina y la hecha en otros países.

En el Ecuador al igual que en Colombia las PYMES se clasifican de acuerdo a sus activos y su implementación fue hecha progresivamente a partir de cronograma que fue establecido por el Gobierno Nacional y al cual se le hizo un seguimiento, para verificar su cumplimiento. Sin embargo, en el Ecuador su adaptación fue más liberal y menos apegada a la norma técnica, por lo tanto se evidencia una clara diferencia entre ambos países.

Recomendaciones

Para lograr una apropiada implementación de la Sección 28 beneficios a los empleados, es adecuado que las empresas elaboren e incluyan dentro de su manual de procesos y procedimientos tanto administrativos como contables, lo estipulado en esta norma. Esto con el fin de conseguir una aplicación práctica plena y ajustada a los requerimientos de la norma.

En cuanto a la implementación de estas normas en la parte contable, es necesario que las personas encargadas de llevar a cabo el registro de la información de los beneficios a los empleados, tanto en el área de personal como en el área contable se capaciten de manera permanente, con el fin de poder tener una información contable con unas cualidades que reflejen el estado real de la PYME

Por último, no se puede olvidar que cuando una empresa independiente de su tamaño financiero o capacidad instalada o niveles de producción, se encuentra sujeta a las normas NIIF estas deben ser aplicadas de manera obligatoria pues su declaración es explícita y sin reserva.

Bibliografía

- Actualícese (2014). Cronograma de aplicación de las NIIF para Pymes. Recuperado de <https://actualicese.com/2014/08/20/cronograma-de-aplicacion-de-las-niif-para-pymes/>
- Agudelo, D (2014). Implicaciones del uso de criterios de medición según NIIF para activos biológicos en empresas del sector cafetero en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/49124/1/1032410491.2015.pdf>
- Aguirre, P. (2014). Evolución e impacto de las normas internacionales de información financiera en las organizaciones. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17084/1/AguirrePinedaGladysPatricia2017.pdf>
- Anses (2019). Asignaciones familiares. Recuperado de <https://www.anses.gob.ar/asignaciones-familiares>
- Arroe, E. (2016). Aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera-NIIF para las pequeñas y medianas empresas -PYMES, Caso: empresa Comercial FERSUR SRL. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Ávalos, J. (2012). La historia y evolución del Derecho laboral individual peruano: desde la Constitución Política de 1823 hasta la fecha. Recuperado de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2012/11/la-historia-y-evolucion-del-derecho.html>
- Ávila, L., Mejía, D. y Ramírez, C. (2016). Impacto de las normas internacionales de información financiera en las entidades del sector solidario colombiano. Caso fondo de empleados. Gerencia Libre, Vol. 3, pp. 86-94.
- De Buen, N. (1998). El sistema laboral en México. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>
- Cámara argentina de comercio y servicios (2017). Historia del derecho laboral argentino. Recuperado de https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf
- Castillo, L (2004). Análisis Documental. Recuperado de <http://www.uv.es>
- Chiriboga, A. (2013). Aplicación De La Sección 28 Beneficios A Trabajadores. Caso: Londoño Arquitectos Cia. Ltda. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Congreso Nacional de Ecuador (2016). Código de Trabajo. Recuperado de http://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/LOTAIP_AneXos/Lit_A/lit_a2/3_codigo_del_trabajo.pdf
- Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (2011). Informe Anual 2011. Recuperado de https://www.cinif.org.mx/graficos/informes/informe_anual_2011.pdf

- Consejo Técnico de la Contaduría Pública (2013). Documento de Orientación Técnica 003. Orientaciones técnicas sobre la aplicación de la NIIF para las Pymes. Marco conceptual. Recuperado de <http://www.ctcp.gov.co/puerta/athena/files/docs/1472851943-1453.pdf>
- CTPYME (2012). Informe Final. Ministerio de Comercio. Bogotá.
- Estupiñan, R. (2008). : Estatuto Contable. Comentarios Técnicos. ECOE Ediciones. Bogotá.
- Fundación IASC (2010). Beneficios a los empleados. Recuperado de <http://www.niifpymes.com/beneficios-a-los-empleados?tmpl=system%2Fapp%2Ftemplates%2Fprint%2F&showPrintDialog=1>
- Glaser, B. y Strauss A. (1978). Theoretical sensitivity. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- García, F., Herrera, F., Pacheco, G., Sánchez, M. y Villeda, L. (2016). Tratamiento contable y fiscal de las NIF D-3 y D-4 en materia de seguridad social aplicable a beneficios directos aguinaldo, prima vacacional y vales de despensa. Recuperado de <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/19558>
- Gracia, F. y Rodríguez, A. (2014). Evolución del proceso de armonización contable en España y Brasil en el período 1973-2013. Cuadernos contables, No. 15, Vol. 18, pp. 397-425. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v15n38/v15n38a03.pdf>
- Leal, M. y Luna, E. (2015). NIIF para PYMES: Sección 28, análisis de la normativa del 2009 y las modificaciones del 2015. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2219/1/NIFF%20PYMES.pdf>
- Limones, S. y Varela, N. (2017). Desarrollo Contable Beneficios A Empleados De Orbecargo Del Ecuador S.A. NIIF Para Pymes. Universidad de Guayaquil.
- López, C. (2018). Beneficios a los empleados. Recuperado de <http://www.icesi.edu.co/blogs/niffxbrl/2009/04/17/beneficios-a-los-empleados/>
- Marín, M. y Fernández, Y. (2015). Diseño metodológico para la implementación de las NIIF en las pymes (grupo ii) sección 23: ingresos por actividades ordinarias, sección 27: deterioro del valor de los activos y sección 28: beneficios a los empleados. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Martín, (2009). Lenguajes documentales, Principales tipos de clasificación, Encabezamientos de materia, descriptores y tesauros. Temas de Biblioteconomía.
- Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (2018). El 1, 2,3 de la formalización laboral. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_for_macion_laboral.pdf
- Ministerio de Comercio (2013). Decreto 3022 de 2013

- Ministerio de Comercio (2017). Estadísticas Pymes. Recuperado de http://www.mipymes.gov.co/publicaciones/3787/estadisticas_pymes
- Ministerio de Economía y Finanzas (2009). Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/niif/NIIF_PYMES.pdf
- Moreno, N. y Quimbayo, S. (2015). Utilidad de la información bajo NIIF pymes para la toma de decisiones financieras. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado de <http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/2517/Utilidad%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20bajo%20NIIF%20pymes%20para%20la%20toma%20de%20decisiones%20financieras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Occmundial (2019). ¿Qué son las prestaciones de ley? Recuperado de <https://www.occ.com.mx/blog/que-son-las-prestaciones-de-ley/>
- Ostos, M. (2015). Efecto de las NIIF para pymes desde gestión de la Calidad. Universidad Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13848/2/ENSAYO%20NIIF%20PARA%20PYMES.pdf>
- Parker Randall Guatemala (2010). Beneficios a empleados. Recuperado de <http://www.niifpymes.com/beneficios-a-los-empleados>
- Pedraza, M. (2016). Análisis de la norma internacional de información financiera sección 28 beneficios a empleados referente a la normatividad COLGAAP. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14629/3/PedrazaAlbarracinMarcoAntonio2016.pdf>
- Quintero, A. (2017). Apoyo a la implementación de la NIIF Para pymes sección 28 - beneficios a empleados en la cámara de comercio de Facatativá. Universidad de Cundinamarca. Recuperado de <http://dspace.ucundinamarca.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/648/ULTIMO%20RAE%20NIIF%20PARA%20PYMES%20SECCION%2028.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ramírez, H. y Suárez, L. (2012). Guía NIIF para PYMES. Universidad Libre. Recuperado de <http://www.unilibre.edu.co/Bogota/images/stories/libros/guianiff.pdf>
- República de Colombia (2000). Ley 590 del 10 de julio de 2000. "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa"
- República de Colombia (2004). Ley 905 del 2 de agosto de 2004. "Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones."

- Rincón, M. y Rodríguez, M. (2012). Diseño de una Metodología para Implementar las Normas NIIF - IFRS para PYMES, en la empresa Arquitectos, Constructores y Consultores S.A.S. "AC&C S.A.S.". Universidad de la Sabana. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/6796/MARIA%20ISABEL%20RINCON%20E.%20%28T%29%20final.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rondi, M. y Casal, M. (2013). Adopción por primera vez de la NIIF para las PYMES en PYMES argentinas: Análisis normativo y cuestiones de aplicación. Recuperado de <http://nulan.mdip.edu.ar/2186/1/rondi.etal.2013.pdf>
- Salazar, E. (2013). Efectos de la implementación de la NIIF para las PYMES en una mediana empresa ubicada en la ciudad de Bogotá. Cuadernos de Contabilidad, No. 14, Vol. 35, pp. 395-414.
- Santillana, S. (2018). Informalidad laboral y trabajo decente: aplicación de la sección 28 de las NIIF, beneficios a empleados a la contratación por prestación de servicios en el Estado. (Trabajo de grado Contaduría Pública). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín.
- Shuttleworth, M. (2012). Diseño de investigación descriptiva. Recuperado de <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>
- Superintendencia de Compañías (2011). Comisión del proyecto para n del proyecto para la aplicación de las IFRS. Recuperado de https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/niif/Diferencias%20entre%20NIIF%20completas%20y%20NIIF%20para%20las%20PYMES%20y%20su%20aplicacion%20a%20las%20partidas%20contables.pdf
- Tamayo, W. (2017). Beneficios de aplicación de las niif (normas internacionales de información financiera) para el proceso de decisiones contables en la alta gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16668/TAMAYONU%C3%91EZWILLIAMFERNANDO2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valverde, V. (2017). Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016. Universidad central del Ecuador facultad de jurisprudencia ciencia políticas y sociales. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10899/1/T-UCE-0013-Ab-96.pdf>