

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS
**NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 Y SECCIÓN 28 DE
LA NORMA INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA
PYMES: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS, 2024**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“CONTADOR PÚBLICO”

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

RUBÉN GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ

ASESOR:

DR. CPC. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE

CAJAMARCA – PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:

Gutiérrez Gutiérrez Rubén

DNI: 47311094

Escuela Profesional - Facultad:

Escuela Profesional de Contabilidad – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.

2. Asesor:

Dr. CPC. Julio Norberto Sánchez de la Puente

Departamento Académico:

Contabilidad

3. Grado académico o título profesional para el estudiante

Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor

4. Tipo de Investigación:

Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico

5. Título de Trabajo de Investigación:

NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 Y SECCIÓN 28 DE LA NORMA INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA PYMES: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS, 2024

6. Fecha de evaluación: 15/01/2026

7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)

8. Porcentaje de Informe de Similitud: 22%

9. Código Documento: oid...3117:545871569

10. Resultado de la Evaluación de Similitud:

APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DESAPROBADO

Fecha Emisión: 27/01/2026

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*


Dr. CPC. Julio Norberto Sánchez de la Puente
DNI: 18112867


Director de la Unidad de Investigación F-CECA
Dr. C.P.C. Juan José Julio Vera Abanto

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Contabilidad

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 430-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **RUBÉN GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ** denominada:

**NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 Y SECCIÓN 28 DE LA NORMA
INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA PYMES: BENEFICIOS A
LOS EMPLEADOS, 2024**

Fecha Sustentación: 17/10/2025.

M. CS. CPC. FRANCISCO EDILBRANDO CALDERÓN VERA
PRESIDENTE

DR. CPC. ROBERTO ARTURO GRANADOS CRUZ
SECRETARIO

DR. CPC. CARLOS ALBERTO PÉREZ GARCÍA
VOCAL

DR. CPC. JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE
ASESOR

DEDICATORIA

A Dios, quien es mi fortaleza en cada etapa de mi vida, guiándome con su luz y brindándome la sabiduría y perseverancia necesarias para alcanzar mis objetivos.

A mi familia, pilar fundamental en mi formación personal y profesional, por su amor incondicional, su apoyo constante, su paciencia infinita y su confianza en mí. Cada uno de ellos son parte esencial en este camino, y sin su aliento y motivación, este logro no habría sido posible.

Rubén Gutiérrez

AGRADECIMIENTO

Ante todo, expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, por brindarme salud, fortaleza y sabiduría, guiándome en cada etapa de mi vida y permitiéndome alcanzar mis objetivos.

A mis padres, Juan y Victoria, por darme el regalo de la vida, por su amor incondicional, por su esfuerzo y sacrificio para brindarme educación y un camino lleno de valores. Su apoyo es la base sobre la cual he construido mis sueños.

A mis hermanos, Humberto y Javier, por estar a mi lado en los momentos de dificultad, por su paciencia, comprensión y el amor fraternal que ha sido un pilar fundamental en mi vida.

A mi asesor, el Dr. CPC Julio Norberto Sánchez de la Puente, por su invaluable orientación, por compartir generosamente sus conocimientos y por guiarme con paciencia y dedicación en la elaboración de esta investigación. Su acompañamiento clave en mi formación académica.

A todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron en este proceso, mi más profundo agradecimiento.

Rubén Gutiérrez

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	14
Capítulo I. Planteamiento de la Investigación	16
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	16
1.1.1 Contextualización	16
1.1.2 Descripción del problema	17
1.2 Delimitación del Problema.....	18
1.2.1 Delimitación Espacial	18
1.2.2 Delimitación Temporal	18
1.2.3 Delimitación Teórica	18
1.3 Formulación del Problema	19
1.3.1 Pregunta General.....	19
1.3.2 Preguntas Específicas.....	19
1.4 Justificación.....	19

1.4.1	Justificación Teórica	19
1.4.2	Justificación Práctica	19
1.4.3	Justificación Académica	20
1.5	Objetivos	20
1.5.1	Objetivo General.....	20
1.5.2	Objetivos Específicos.....	20
1.6	Limitaciones	21
	Capítulo II. Marco Teórico	22
2.1.	Antecedentes de la investigación	22
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2.	Antecedentes Nacionales	23
2.1.3.	Antecedentes Regionales	25
2.2.	Base Legal	26
2.2.1.	Normas Internacionales de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados...	26
2.2.2.	Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PYMES)	27
2.2.3.	Condiciones Técnicas para el uso de las Normas Internacionales de Información Financiera.....	28
2.3.	Bases Teóricas.....	29
2.3.1.	Variable 1: Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los	

Empleados	29
2.3.2. Variable 2: Sección 28 de las NIIF para PYMES.....	56
2.4. Definición de Términos Básicos	71
2.4.1. Aportaciones Definidas.....	71
2.4.2. Ausencias Remuneradas	71
2.4.3. Beneficios asegurados.....	71
2.4.4. Beneficios Definidos.....	71
2.4.5. Planes Gubernamentales.....	71
2.4.6. Planes Multipatronales.....	71
Capítulo III. Variables	73
3.1. Variables	73
3.1.1. Variable 1: Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados.	73
3.1.2. Variable 2: Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes: Beneficios a los Empleados.....	73
3.2. Operacionalización de las Variables	74
Capítulo IV. Marco Metodológico.....	76
4.1. Enfoque y Métodos de la investigación	76
4.1.1. Enfoque de la Investigación.....	76
4.1.2. Métodos de la Investigación	76

4.2.	Nivel o Alcance de Investigación	78
4.3.	Diseño de la Investigación	78
4.4.	Población y Muestra.....	79
4.4.1.	Población.....	79
4.4.2.	Muestra	81
4.4.3.	Muestreo	82
4.5.	Unidad de Observación	82
4.6.	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	83
4.6.1.	Técnica de Recolección de datos – Investigación Documental	83
4.6.2.	Instrumento de Recolección de Datos.....	83
4.7.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	84
	Capitulo V. Resultados y Discusión	85
5.1.	Presentación de Resultados	85
5.1.1.	Análisis, interpretación y discusión de resultados	85
	CONCLUSIONES	104
	RECOMENDACIONES.....	107
	REFERENCIAS.....	109
	Apéndices:.....	115
	Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica:	115

ANEXOS	117
Anexo 1	117
Anexo 2	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Aplicación de las NIIF en el Perú	28
Tabla 2 Clases de Beneficios a corto plazo – NIC 19.....	30
Tabla 3 Categorías de ausencias retribuidas	31
Tabla 4 Comparación de riesgo entre aportaciones definidas y beneficios definidos	34
Tabla 5 Planes Multipatronales de beneficios definidos.....	35
Tabla 6 Pasos para la contabilización de beneficios definidos	39
Tabla 7 Reconocimiento y Medición: Beneficios Definidos.	41
Tabla 8 <i>Descripción de suposiciones actuariales.</i>	42
Tabla 9 Costo de los servicios pasados, ganancias y pérdidas en la liquidación.....	43
Tabla 10 Cuadro comparativo de pólizas de seguro	44
Tabla 11 Descriptivo de los componentes del costo de los beneficios definidos	46
Tabla 12 Reconocimiento y medición - Otros beneficios a largo plazo	49
Tabla 13 Clases de beneficios a corto plazo sección 28	57
Tabla 14 Ausencias remuneradas sección 28.....	57
Tabla 15 Resumen de aportaciones y beneficios definidos	64
Tabla 16 Criterios de medición con el método de valoración actuarial	65
Tabla 17 Operacionalización de variables	74
Tabla 18 Diferencias y similitudes entra la NIC 19 y Sección 28 NIIF para PYMES ...	86
Tabla 19 Análisis la NIC 19: Beneficios a los Empleados	93
Tabla 20 Análisis de la Sección 28 NIIF para Pymes: Beneficios a los Empleados	98
Tabla 21 Matriz de consistencia metodológica.....	115

RESUMEN

El presente trabajo de investigación Norma Internacional de Contabilidad 19 y Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES: Beneficios a los Empleados, 2024 tuvo como objetivo Analizar las principales diferencias y similitudes entre la Norma Internacional de Contabilidad 19 y Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en relación con los Beneficios a los Empleados, 2024. La investigación fue de nivel o alcance descriptiva – comparativa, el diseño de la investigación es no experimental transversal, la población estuvo comprendida por el compendio de Normas Internacionales de Información Financieras y la muestra por la Norma Internacional de Contabilidad 19 y Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES: Beneficios a los Empleados. Todos los objetivos planteados en la presente investigación fueron alcanzados, determinando que el 64% de los indicadores analizados presentan similitudes entre ambas normativas. Sin embargo, el 36% muestra diferencias significativas, especialmente en lo que respecta a los requisitos de revelación y a las valoraciones actariales. Siendo que la NIC 19 exige información más completa y detallada para registrar los beneficios a los empleados, mientras que la SECCION 28, está orientado para pequeñas y medianas empresas por lo que su proceso contable es más simplificado y requiere menos requisitos de información.

Palabras claves: Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados, Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES: Beneficios a los Empleados, Universidad Nacional de Cajamarca.

ABSTRACT

The present research work International Accounting Standard 19 and Section 28 of the International Financial Reporting Standard for SMEs: Employee Benefits, 2024 had the objective of analyzing the main differences and similarities between International Accounting Standard 19 and Section 28 of the International Financial Reporting Standard for SMEs in relation to Employee Benefits, 2024. The research was descriptive-comparative in level or scope, the research design is non-experimental cross-sectional, the population was comprised by the compendium of International Financial Reporting Standards and the sample by the International Accounting Standard 19 and Section 28 of the International Financial Reporting Standard for SMEs: Employee Benefits. All the objectives set out in this research were achieved, determining that 64% of the indicators analyzed show similarities between the two standards. However, 36% show significant differences, especially with regard to disclosure requirements and actuarial valuations. IAS 19 requires more complete and detailed information to record employee benefits, while SECTION 28 is oriented to small and medium-sized companies, so its accounting process is more simplified and requires less information requirements.

Key words: International Accounting Standard 19: Employee Benefits, Section 28 of the International Financial Reporting Standard for SMEs: Employee Benefits, Universidad Nacional de Cajamarca.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las normas contables se han convertido en un aspecto clave para asegurar que la información financiera sea comparable y transparente a nivel global. En este contexto, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) se crearon como una herramienta fundamental para garantizar la calidad y utilidad de los estados financieros. Sin embargo, su aplicación ha enfrentado constantes desafíos, sobre todo en América Latina y particularmente en el Perú.

También la adopción de las NIIF para PYMES implica mucho más que un cambio normativo; requiere que los profesionales contables comprendan a fondo los principios internacionales y que se mantengan en constante capacitación. En regiones como Cajamarca, estos desafíos aumentan por factores como la falta de recursos técnicos, la resistencia al cambio, la carencia de herramientas apropiadas y las dificultades para interpretar correctamente las normas contables.

En tal sentido, la presente investigación se propone analizar esta problemática, enfocándose en las principales similitudes y diferencias entre la Norma Internacional de Contabilidad 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES, respecto al tratamiento contable de los beneficios a los empleados. El objetivo es brindar una visión clara que facilite su comprensión y aplicación, contribuyendo así al fortalecimiento de la práctica contable en el entorno local.

La investigación está estructurada en capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I: Planteamiento del problema, donde incluye la descripción de la realidad problemática a nivel mundial, Latinoamérica, nacional y regional, se indican causas y consecuencias, así como también la formulación del problema de investigación (general y

específicos), objetivos (general y específicos) y la delimitación del problema y justificación de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación, tanto internacionales, nacionales y regionales, base legales y teóricas, así como la definición de términos básicos.

Capítulo III: Variables, abarca la identificación de variables y su operacionalización.

Capítulo IV: Marco Metodológico, se determina el tipo y diseño de investigación, población y muestra, unidad de análisis, método de recolección de datos y técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Capítulo V: Resultados y discusión, se muestra el análisis e interpretación de los resultados y su discusión.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones que derivan de la presente investigación, así como las referencias bibliográficas y los apéndices realizados.

Capítulo I. Planteamiento de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

1.1.1 *Contextualización*

El estudio de la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) y la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PYMES) enfrenta desafíos significativos en cuanto a su comprensión e interpretación a nivel mundial, en América Latina y específicamente en el Perú.

En el mundo, la adopción de estas normativas son parte del esfuerzo por armonizar la contabilidad internacional. Sin embargo, este proceso no está exento de dificultades prácticas. Según un estudio, la NIIF para las PYMES es una pieza clave en este proceso, pero su aplicación enfrenta desafíos que requieren soluciones prácticas para su implementación efectiva (Mollina, 2013).

En Latinoamérica, por ejemplo, en Colombia adoptó los Estándares Internacionales para estandarizar su lenguaje contable en el proceso de registros de hechos económicos y en la preparación de informes financieros. Estos estándares son emitidos por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad –IASB, por sus siglas en inglés, contenido en el marco normativo de información financiera en el Decreto Único Reglamentario –DUR– 2420 de 2015 recientemente se actualizó con la incorporación a la normativa colombiana de enmiendas realizadas en el ámbito internacional, para el caso del grupo 1, (a) Decreto 938 de agosto 19 de 2021, y (b) Decreto 1611 del 5 de agosto de 2022 (Actualícese, s.f.).

Asimismo, en Ecuador la implementación de la NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES reveló problemas en la aplicación adecuada de estas normativas. Un diagnóstico inicial sobre los beneficios a empleados conforme a la NIC 19 indica que las empresas no aplican

correctamente la normativa, lo que resulta en información financiera que no refleja la realidad económica de las entidades (García, Chicaiza, Calderón, Escobar, & Navas, 2022).

En el Perú, un estudio sobre el nivel de aplicación de la NIIF para PYMES en el sector hotelero del Distrito de Tacna reveló que un porcentaje significativo de las empresas encuestadas considera inadecuada la aplicación de estas normativas en sus Estados Financieros. Concretamente, el 47,8% de las personas jurídicas encuestadas refiere que el nivel de aplicación de la NIIF para PYMES en el estado de situación financiera es inadecuado (Mollo, 2023).

1.1.2 Descripción del problema

En la región de Cajamarca el problema que presentan actualmente los contadores públicos es la no comprensión y aplicación de las NIIF plenas y las NIIF para Pymes para preparar y presentar información financiera, específicamente la NIC 19 y la sección 28 de NIIF para Pymes.

Las causas que originan el problema : (a) falta de capacitación y actualización continua en NIIF plenas y NIIF para PYMES, (b) complejidad técnica de las normas, especialmente en el reconocimiento de beneficios post-empleo y la valoración actuarial, (c) resistencia al cambio por parte de los profesionales contables acostumbrados a normativas locales, (d) escasez de herramientas y software especializados para la medición y contabilización de beneficios a los empleados, y (e) dificultades en la interpretación de los requerimientos de medición de beneficios definidos, como el uso de tasas de descuento y cálculos actariales.

Las consecuencias para los contadores públicos de la región de Cajamarca son: (a) errores en la medición y reconocimiento de pasivos por beneficios a empleados, (b) información financiera incorrecta o poco fiable, afectando la toma de decisiones de los usuarios, (c) posibles

sanciones o problemas legales por incumplimiento de normas contables, (d) impacto en la reputación del contador y la empresa por estados financieros mal elaborados, y (e) diferencias significativas en los estados financieros al comparar con empresas que aplican correctamente las normas.

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1 Delimitación Espacial

- Sector: Educación
- Distrito: Cajamarca
- Provincia: Cajamarca
- Región: Cajamarca

1.2.2 Delimitación Temporal

El estudio se centró en la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (Resolución N° 002-2024-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad], 2024) y la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes: Beneficios a los Empleados (Resolución N° 003-2020-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad], 2020), analizando sus implicancias en la gestión de Beneficios a los Empleados.

1.2.3 Delimitación Teórica

La investigación comprendió el estudio de la variable 1: la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19): Beneficios a los Empleados y como variable 2: la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) Beneficios a los Empleados.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 *Pregunta General*

- ¿Cuáles son las principales diferencias y similitudes entre la Norma Internacional de Contabilidad 19 y Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en relación con los Beneficios a los Empleados, 2024?

1.3.2 *Preguntas Específicas*

- ¿Como es la Norma Internacional de Contabilidad 19 con el tratamiento contable de los Beneficios a los Empleados, 2024?
- ¿Como es la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes con el tratamiento contable de los Beneficios a los Empleados, 2024?

1.4 Justificación

1.4.1 *Justificación Teórica*

Este estudio aporta bases teóricas al proporcionar una comparación entre la NIC 19 y la Sección 28 de las NIIF para PYMES, dos normativas esenciales en la contabilidad de los beneficios a los empleados, al analizar sus diferencias y similitudes, la investigación ayuda a la comprensión de cómo se conforman y aplican estas normas, ofreciendo una base sólida para futuras investigaciones en normativa contable. Además, contribuye al análisis sobre la adecuación de las normativas contables para diferentes tipos de empresas, apoyando su desarrollo y teniendo un mayor enfoque en sus necesidades.

1.4.2 *Justificación Práctica*

Este análisis comparativo es una herramienta de gran utilidad para los profesionales contables, gerentes financieros y empresas, especialmente para los que afrontan la disyuntiva al elegir la normativa contable más adecuada para el manejo de los beneficios a los empleados. La

creación de una matriz de comparación facilita la toma de decisiones informadas, ayudando a las empresas a entender mejor las implicaciones prácticas de cada norma en términos de reconocimiento, medición e información a revelar en los Estados Financieros, permitiendo a las PYMES identificar la normativa más adecuada de acuerdo a sus necesidades, optimando sus recursos y mejorando la gestión de sus beneficios laborales.

1.4.3 Justificación Académica

Desde un punto de vista académico, esta investigación aporta al campo de la contabilidad un recurso valioso para estudiantes, docentes e investigadores. La matriz de comparación entre la NIC 19 y la Sección 28 de las NIIF para PYMES sirve como una herramienta pedagógica práctica que facilita la comprensión de ambas normativas. Este estudio no solo contribuye al desarrollo y comprensión educativo en cursos de contabilidad y finanzas, sino que también prepara a futuros profesionales para afrontar las realidades y desafíos en un contexto globalizado.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Analizar las principales diferencias y similitudes entre la Norma Internacional de Contabilidad 19 y Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en relación con los Beneficios a los Empleados, 2024.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Analizar la Norma Internacional de Contabilidad 19 para los Beneficios a los Empleados, 2024.
- Analizar la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes para los Beneficios a los Empleados, 2024.

1.6 Limitaciones

No se presentaron limitaciones con respecto a la literatura por el acceso a fuentes bibliográficas y a la normativa contable, la cual se actualiza periódicamente. En la actualidad muchas empresas ya sean pequeñas o medianas no aplican de manera meticulosa estas normas, ya sea por desconocimiento o recursos limitados, pudiendo ser esta una dificultad para contemplar casuística real que muestre la implementación de estas normas.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Uzhca (2024) *Implicación Contable y Tributaria de NIC 19 en Empresas Industriales*, el objetivo de esta investigación fue analizar las implicaciones contables y tributarias relacionadas a NIC 19 en empresas industriales de Cuenca, se centró en jubilación patronal y desahucio durante el período de 2019 al 2022. La investigación de este estudio utilizó un método deductivo no experimental de tipo documental y descriptivo, con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de corte transversal. La población fueron las empresas industriales de Cuenca, la muestra se determinó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia a las empresas industriales de Cuenca, las que se seleccionaron en función del tamaño “grande y mediana”, obteniendo las siguientes conclusiones: (a) el estudio aportó al conocimiento existente pues evidencia la obligatoriedad de reflejar en el estado de situación financiera los beneficios post-empleo, como jubilación patronal y desahucio, tras la adopción de las NIIF. Contrariamente a la limitada investigación previa sobre el impacto de estas provisiones en los estados financieros y el impuesto a la renta causado, se proporcionó tanto una contribución teórica como información práctica para comprender este ámbito específico, (b) comparando los resultados con los antecedentes revisados, se destaca que el 66 % de las empresas evaluadas en Cuenca reflejan la provisión por jubilación patronal y desahucio en sus estados financieros, mientras que el 25 % no lo hace. Estos hallazgos concuerdan con Canteral (2023), quien señala que algunas empresas no manejan provisiones monetarias para jubilación patronal y desahucio, a pesar de la recomendación de esta práctica para mantener flujos de inversión y disponibilidad de fondos

provisionados.

Francela y otros (2020), *Análisis de la Sección 28 de las NIIF para las Pymes Beneficios a Empleados en la contabilidad de la empresa Arconsa S.A. en el año 2020*, cuyo objetivo general fue analizar la sección 28 Beneficios a empleados de NIIF para las PYMES en la contabilidad de la empresa ARCONSA S.A en el año 2020. La metodología de la investigación fue descriptiva, con enfoque de carácter cualitativo, la muestra de recopilación de información en el departamento de contabilidad de la empresa. Se obtuvieron las siguientes conclusiones: (a) La entidad aplica las NIIF PYMES, en cuanto al reconocimiento tienen algunas debilidades que a través de un seminario de graduación se brindó conocimientos para la empresa ARCONSA, S.A. de Nicaragua, donde se corrige la mala contabilización y aplicación en cuanto a la sección 28 beneficios a los empleados y la empresa deberá establecer políticas contables que regulen la información que se registra., (b) Mediante un caso práctico aplicado a la empresa ARCONSA, S.A. donde se aplicó la NIIF para las PYME, sección 28 beneficios a empleados, se logró detectar en sus estados financieros, operaciones y cálculos con la aplicación razonable de las cuentas contables según lo establecido en la sección estudiada.

2.1.2. *Antecedentes Nacionales*

Araujo & Huamán (2024), *NIC 19 beneficios a los empleados y la información financiera en la empresa de Transportes Santos S.R.L., Huancayo, 2020*, tuvo como objetivo general determinar la relación de la NIC 19 Beneficios a los Empleados y la información financiera en la empresa de transportes Santos S.R.L. Huancayo 2020. La metodología que se utilizó fue el método científico con enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra fueron los colaboradores del área de distribución de mercancías de la empresa, integrado por 31 participantes de los departamentos administrativos y

contables de la oficina central y de cada sucursal, el instrumento utilizado fue el cuestionario. El autor concluyó y recomendó lo siguiente: (a) existe relación directa entre la NIC 19 Beneficios a los Empleados y la información financiera en la empresa de transportes Santos S.R.L. Huancayo 2020, sus resultados descriptivos muestraron que, el 38.71% (12 trabajadores) de la empresa de transportes Santos S.R.L. califican como “malo” el reconocimiento de la NIC 19 beneficios a los empleados dentro de la información contable. Así mismo, el 32.26% (10 trabajadores) califican como “bueno” el reconocimiento de la NIC 19 beneficios a los empleados dentro de la información contable. Mientras que, el 29.03% (9 trabajadores) califican como “regular” el reconocimiento de la NIC 19 beneficios a los empleados dentro de la información contable. El autor indicó que, si se realiza un adecuado reconocimiento de la NIC 19 beneficios a los empleados, se presentará y reflejará una mejor información financiera, (b) respecto a la NIC 19 beneficios a los empleados y su relación directa con la información financiera, se recomendó a la empresa implementar políticas sobre el uso de la NIC 19 dentro de la información contable, así como el cumplimiento de lo establecido en las normas laborales y tributarias, para evitar contraer sanciones por parte de los entes fiscalizadores.

Echeandia & Mendoza (2023), *Sección 28 Beneficios a los empleados de las NIIF para PYMES y su impacto en la rentabilidad de la empresa Ceviche y Pollería Miguelito's, Trujillo – 2020*, su objetivo general fue determinar de qué manera la Sección 28 Beneficios a los empleados de las NIIF para PYMES impacta en la rentabilidad de la empresa Ceviche y Pollería Miguelito's, Trujillo - 2020. La investigación fue de tipo aplicativa, se utilizó el diseño lineal, pre experimental de un solo grupo. La muestra estuvo conformada por nueve trabajadores, dos estados financieros y documentos relacionados de la planilla de la empresa. Los instrumentos utilizados fueron la hoja de registro de datos, guía de entrevista y guía de encuesta. Teniendo

como conclusión y recomendación lo siguiente: (a) luego de la aplicación de la indicada sección se aprecia una leve disminución en la rentabilidad de la empresa, lo positivo es que los resultados de la información contable son datos sinceros que sirven de base para la correcta toma de decisiones, (b) la gerencia debe tomar conocimiento de los beneficios de los trabajadores que la empresa no está cumpliendo como es contratación del Seguro de Vida Ley y el Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR); así mismo, el autor indicó que se debe capacitar de manera periódica al personal del área de recursos humanos y del área contable, en normas laborales y normas internacionales de contabilidad respectivamente, con la finalidad de mejorar la presentación de la información financiera de la empresa.

2.1.3. *Antecedentes Regionales*

Huamán & Idrugo (2023), *Incidencia de la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) en el Estado de Resultado en la empresa Grifos Layzon S.A.C., Cajamarca, periodo 2021*. La investigación tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) en el Estado de Resultados en la empresa GRIFOS LAYZON SAC Cajamarca, Periodo 2021. Se utilizó el método cuantitativo, tipo básica, con un nivel de investigación correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue considerada censal, ya que será igual a la población, el instrumento fue la Ficha de recolección (planillas de los meses enero-diciembre 2021). Se concluyó que: (a) la aplicación y práctica de la NIC 19 Beneficios a los Empleados dentro de la empresa tiene una incidencia positiva en el Estado de Resultados de la empresa GRIFOS LAYZON SAC Cajamarca, ya que, al hacer uso de la norma, al momento de realizar los Estados Financieros se tiene una información real, concisa y exacta sobre los beneficios que poseen los trabajadores, además revela información transparente y coherente en el periodo que se genera el gasto.

Díaz & Toledo (2020), *La incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES sección 28: Beneficios a los Empleados en el gasto de personal de las promotoras de servicios de Educación Básica Regular en la ciudad Cajamarca, año 2019*. El enfoque de la investigación fue de carácter cualitativa, tipo de investigación descriptiva y explicativa con un diseño no experimental con corte transversal. La muestra de la presente investigación fue no probabilístico intencional, utilizando como instrumento la ficha de análisis documental y la entrevista de preguntas abiertas. Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluyó que: (a) la incidencia al implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES mejora la elaboración, presentación, credibilidad, uniformización y razonabilidad de la información presentada en los Estados Financieros que reflejan el gasto de personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular ciudad Cajamarca, año 2019; así como en la toma decisiones.

2.2. Base Legal

2.2.1. Normas Internacionales de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados

En la asamblea virtual del Consejo Normativo de Contabilidad, realizada el 17 de julio de 2024, acordaron aprobar para su uso en el país, el Set Completo de las Normas Internacionales de Información Financiera versión 2024, considerando la vigencia en la fecha establecida en las mismas normas, que además incluye el Marco Conceptual para la Información Financiera; por lo que, resultó necesario emitir la Resolución N° 002-2024-EF/30 en el marco de la función atribuida al Consejo Normativo de Contabilidad (Resolución N° 002-2024-EF/30 , 2024).

2.2.2. Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PYMES)

Mediante Resolución N° 003-2020-EF/30, 10 de setiembre del 2020, se oficializan la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) modificada en 2015, para el uso de las empresas y entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas y publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos; en el artículo 2 se especifica que se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la NIIF para las PYMES modificada en 2015, las empresas y entidades que se encuentran bajo la supervisión y control de la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones – SBS (Resolución N° 003-2020-EF/30 , 2020).

Luego la Resolución N° 002-2021-EF/30, 14 de diciembre de 2021, en la sesión virtual del Consejo Normativo de Contabilidad, acordaron la modificación de la Resolución N° 003-2020-EF/30, considerando que se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la NIIF para las PYMES modificada en 2015 las siguientes entidades: (a) las empresas bajo la supervisión y control de la Superintendencia del Mercado de Valores-SMV, (b) las empresas que obtengan ingresos anuales por ventas de bienes y/o servicios, iguales o mayores, a dos mil trescientas (2 300) Unidades Impositivas Tributarias, al cierre del ejercicio anterior, a las cuales les son aplicables las NIIF completas, oficializadas por el Consejo Normativo de Contabilidad, (c) las empresas que obtengan ingresos anuales por ventas de bienes y/o servicios, menores a ciento cincuenta (150) Unidades Impositivas Tributarias, cierre del ejercicio anterior, quienes deberán llevar su contabilidad según la normativa contable que en su oportunidad emita el Consejo Normativo de Contabilidad; y (d) las empresas y entidades bajo la supervisión y control de la

Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones – SBS, las que se sujetarán a las normas que emita dicho órgano de control y supervisión (Resolución N° 002-2021-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad], 2021).

2.2.3. *Condiciones Técnicas para el uso de las Normas Internacionales de Información*

Financiera

Mediante Resolución N.º 003-2022-EF/30, con fecha 21 de noviembre del 2022, se deroga la Resolución del Consejo Normativo de Contabilidad N.º 002-2021-EF/30, que incorpora umbrales para la aplicación de las NIIF para Pymes.

Según la nueva Resolución, nos indica las nuevas condiciones técnicas para el uso de NIIF para pymes, resumimos en una tabla las condiciones vigentes.

Conjuntamente, citamos la Resolución N° 001-2024-EF/30, que aprueba la Norma Peruana de Información Financiera para las microempresas (NPIF), con fecha 24 de enero del 2024 y entra en vigencia a partir del 01 de enero 2025 (Resolución N° 001-2024-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad], 2024).

En resumen:

Tabla 1

Aplicación de las NIIF en el Perú

Entidades	Nivel de ventas anuales en base a la Unidad Impositiva Tributaria (UIT)	Alcance
Microempresa	No deben superar las 150 UIT	Aplica NPIF para microempresas*
Pequeña	Deben estar entre 150 UIT y 1,700 UIT	i) Aplica NIIF para Pymes** ii) Podrá optar las NIIF completas por el Consejo Normativo de Contabilidad.
Mediana	Deben estar entre 1,700 UIT y 2,300 UIT	

Entidades	Nivel de ventas anuales en base a la Unidad Impositiva Tributaria (UIT)	Alcance
Gran Empresa	Superiores a 2,300 UIT	i) Aplica las NIIF completas por el Consejo Normativo de Contabilidad ii) Optará por las NIIF plenas aprobadas por el IASB (cotizan en la bolsa de valores o remiten información financiera a la Superintendencia de Mercado de Valores – SMV)

Nota. *Resolución es aplicada desde el 01 de enero del 2025 (Resolución N° 001-2024-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad], 2024)

**Indica los parámetros en base a la UIT que son aplicadas a las PYMES (Resolución N° 003-2022-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad], 2022)

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Variable 1: Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados

Para fines contables, la Norma Internacional de Contabilidad 19 define como “beneficios a los trabajadores” a todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los trabajadores o por indemnizaciones por cese (Revista Grupo Rodi, 2022).

Además, la norma precisa que los beneficios a los empleados comprenden los proporcionados a quienes dependen o son beneficiarios de ellos, y pueden ser liquidados mediante pagos (o el suministro de bienes y servicios) realizados directamente a los empleados, a sus conyuges, hijos u otras personas dependientes de aquello, o terceros, tales como compañías de seguro (Abanto, 2022).

Así mismo la norma establece los requerimientos de contabilidad y revelación para los beneficios para empleados, incluyendo beneficios de corto plazo (salarios, vacaciones anuales, baja por enfermedad, participación de utilidades anuales, bonos y beneficios no-monetarios), pensiones, otros beneficios para empleados de largo plazo (licencias de larga duración, incapacidad, compensación diferida, y participación de utilidades de largo plazo y bonos), y

beneficios de terminación (Deloitte, 2019, pág. 43).

2.3.1.1 Beneficios a Corto Plazo. Son beneficios diferentes de las indemnizaciones por cese que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los trabajadores hayan prestado los servicios relacionados (Revista Grupo Rodi, 2022).

Ejemplos de beneficios a corto plazo:

Tabla 2

Clases de Beneficios a corto plazo – NIC 19

Beneficios Monetarios	Beneficios No Monetarios
Sueldos	Movilidad
Compensación por tiempo de servicio	Almuerzo
Gratificaciones	Vales de alimento
Seguro de Vida Ley	Bono Matrimonial
Essalud	Capacitaciones

Nota. Ejemplos de beneficios a corto plazo.

Como regla general estos importes se reconocerán como un gasto, a menos que otra norma lo exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo, como un pasivo (gasto devengado) después de deducir cualquier importe ya satisfecho (Abanto, 2022).

2.3.1.1.1 Ausencias Retribuidas. Las ausencias retribuidas cuyos derechos se van acumulando se registran a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro (Llanto, 2023). Estas (International Accounting Standards Board [IASB], 2024) ausencias retribuidas pueden ser de dos categorías:

Tabla 3*Categorías de ausencias retribuidas*

No Acumulativas	Acumulativas	
	Irrevocables	Revocables
Se reconocen cuando se producen y caducan si no son utilizados totalmente en el periodo corriente, además, no dan el derecho a cobrar su importe en efectivo en caso de abandonar la entidad.	Cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad	Cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la entidad
	Se reconocen a medida que los empleados prestan servicios y pueden ser utilizados en períodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente.	

Nota. Reconocimiento de las categorías de ausencias retribuidas.

2.3.1.1.2 Participación en Ganancias y Planes de Incentivos. La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) en el párrafo 23, menciona que las obligaciones relacionadas con los planes de participación en ganancias e incentivos son resultado de los servicios prestados por los empleados, y no de transacciones con los titulares de la entidad. Por tanto, una entidad deberá reconocer el costo de planes de participación en ganancias e incentivos como un gasto, y no como una distribución de la ganancia. Además, solo se reconocerá cuando, y solo cuando: (a) la entidad tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos pasados, y (b) pueda realizar una estimación fiable de la obligación.

Agrega el Decreto Legislativo N° 892 (1996) que es el derecho de todos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría (Artº 1).

Y tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada

(Artº 5).

2.3.1.1.3 Reconocimiento y Medición de los Beneficios a Corto Plazo. Según la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) en el párrafo 11 indica cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios: (a) como un pasivo (gasto acumulado o devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho, (b) Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar, y (c) como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

2.3.1.1.4 Información a Revelar. En cumplimiento con Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) en el párrafo 25, indica que “no se requiere la presentación de información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a corto plazo”.

2.3.1.1.5 Caso Práctico – Descanso por Enfermedad. Ferrer (2023), muestra el caso de la empresa de servicios Despacho Diversos, que reporta a las autoridades de ESSALUD que uno de sus trabajadores repartidores, al aplicarle la prueba molecular, fue diagnosticado positivo con la enfermedad del COVID-19.

Le referido servidor de despachos de la citada empresa percibe una remuneración mensual de 2,295.

Según el reporte médico, el trabajador precisa de descanso laboral de 30 días, de los cuales la primera etapa es de 20 días por la enfermedad y la segunda etapa es 10 días de rehabilitación.

Ahora bien, la empresa habrá de reconocerle al trabajador, durante un mes, la remuneración por incapacidad temporal siguiente:

Subsidio	Importe
Enfermedad COVID-19 (20 días)	1,530
Rehabilitación (10 días)	765
Total	2,295

Reconocimiento de remuneración por reclamar

-----1-----			DEBE	HABER
16	CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS – TERCEROS		2,295	
162	Reclamaciones a terceros			
1629	Otras			
16291	COVID-19 Enfermedad	1,530		
16292	COVID-19 Rehabilitación (cuentas sugeridas)	765		
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		2,295	
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	2,295		
			2,295	2,295

Pago al trabajador

-----2-----			DEBE	HABER
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		2,295	
419	Otras Remuneraciones y participaciones por pagar	2,295		
10	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO			2,295
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras			
1041	Cuentas corrientes operativas	2,295		
			2,295	2,295

Reembolso efectuado por ESSALUD

-----3-----			DEBE	HABER
10	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO		2,295	
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras			
1041	Cuentas corrientes operativas	2,295		
16	CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS – TERCEROS		2,295	
162	Reclamaciones a terceros			
1629	Otras			
16291	COVID-19 Enfermedad	1,530		
16292	COVID-19 Rehabilitación (para saldar las cuentas sugeridas)	765		
			2,295	2,295

2.3.1.2 Beneficios Post-Empleo. La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) define en el párrafo 8, los beneficios post-empleo a los empleados “son remuneraciones de acuerdos con la empresa que se realizan después de completar su periodo de empleo, tales como seguro de vida, pensiones y beneficios de atención médica”.

Mientras que Deloitte (s.f.) comenta que los planes de beneficios post- empleo son acuerdos informales o formales en los que una entidad proporciona beneficios post- empleo a uno o más empleados, por ejemplo, beneficios de jubilación (pensiones o pagos de suma global).

La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) señala en el párrafo 27, que los planes de beneficios post – empleo se clasifican como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, dependiendo de la sustancia económica del plan se deriva de sus términos y condiciones principales.

A continuación, se muestra una tabla comparativa sobre ambos planes de beneficios Post-Empleo:

Tabla 4

Comparación de riesgo entre aportaciones definidas y beneficios definidos

Riesgo	Planes de aportaciones definidas	Planes de beneficios definidos
Actuarial	No es necesario realizar una hipótesis actuarial	Si se debe realizar una suposición actuarial
Inversión	Asumido por el empleado	Asumido por la entidad

Nota. Comparación del riesgo actuarial y de inversión entre aportaciones y beneficios definidos.

2.3.1.2.1 Planes Multipatronales. La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) precisa que los planes multipatronales son planes de aportaciones definidas o de los beneficios definidos en los cuales: (a) se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común, y (b) se utilizan dichos activos para

proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los niveles de beneficios de determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan.(párr.8).

Además, La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) según con el párrafo 32, indica que una entidad deberá clasificar los planes multipatronales en función de sus cláusulas o de cualquier obligación implícita. Agregan los párrafos 33 y 34 que en el caso de planes multipatronales de beneficios definidos, el tratamiento será el siguiente:

Tabla 5

Planes Multipatronales de beneficios definidos

Características	Si se tiene información suficiente	Si NO se tiene información suficiente
Contabilización	Se contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos asociados con el plan, tal como lo haría en el caso de cualquier otro plan de beneficios definidos	Se contabilizará en plan de acuerdo con los párrafos 51 y 52 como si fuera un plan de aportaciones definidas.
Revelación	Revelara la información requerida por los párrafos 135 a 148 [excluyendo el párrafo 148(d)]	Revelara la información requerida en el párrafo 148

Nota. Detalle de la información fue tomada a modo de resumen los párrafos 33 y 34 de la (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024).

Agrega los párrafos 38 y 40, que no son planes multipatronales: (a) planes administrados colectivamente, toda vez que un plan administrado colectivamente es una mera agregación de planes individuales, combinados para permitir que los empleadores participantes combinen sus activos a efectos de realizar inversiones y reducir los costos administrativos y gestión, pero los derechos de los distintos empleadores se mantienen segregados en beneficios exclusivo de sus propios empleados, y (b) los planes de beneficios definidos en los que comparten riesgos entre varias entidades bajo control común, por ejemplo, entre un controladora y sus subsidiarias

(Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024).

2.3.1.2.2 Planes Gubernamentales. Los planes gubernamentales según la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) en el párrafo 44, son establecidos por legislación para cubrir a todas las entidades de un sector o categoría específica. Estos pueden ser administrados por autoridades nacionales, locales o agencias autónomas sin estar bajo el control de la entidad que informa.

Resumiendo, de los párrafo 43 y 45 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024), podemos decir que: (a) la calificación como aportaciones o de beneficios definidos se realiza según la naturaleza de las obligaciones de las entidades participantes, (b) el financiamiento: es mediante pagos sobre la marcha, donde las aportaciones se establecen de acuerdo a un nivel que pueda cubrir beneficios requeridos en el mismo período, y (c) las obligaciones: en la mayoría de los casos, la entidad solo está obligada a realizar aportaciones a medida que se realizan los pagos de los empleados y no a cubrir beneficios de servicios por los años de servicios anteriores de sus empleados.

Por esta razón, los planes gubernamentales se clasifican generalmente como planes de aportaciones definidas. Sin embargo, si se trata de un plan de beneficios definidos, se aplican las disposiciones correspondientes de los párrafos 32 a 39 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024).

2.3.1.2.3 Beneficios Asegurados. Propone el párrafo 46 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024), que una entidad puede financiar un plan de beneficios post-empleo mediante el pago de primas de una póliza de seguros. Este plan será tratado como un plan de aportaciones definidas, salvo que la entidad posea una obligación legal o implícita respecto a los beneficios, en cuyo caso se tratará como un plan de beneficios definidos.

Los requisitos que deben cumplir para ser beneficios definidos son: (a) si la entidad sigue siendo responsable de pagar los beneficios directamente cuando sean exigibles, (b) si la entidad debe hacer pagos adicionales si el asegurador no cubre todos los beneficios por los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Además, los párrafos 47 y 48 de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024), mencionan que los planes con pólizas de seguro siguen las mismas reglas de contabilización que otros planes financiados. También, el pago de primas de seguros no tiene que tener una relación directa o automática con la obligación de la entidad respecto a los beneficios a sus empleados. Finalizando, el pago de primas de seguros no equivale automáticamente a un acuerdo de aportaciones definidas, especialmente si la entidad mantiene obligaciones legales o implícitas sobre los beneficios de los empleados, por esto la entidad; (a) contabilizará la póliza de seguro apta como un activo del plan, y (b) reconocerá las demás pólizas de seguro como derechos de reembolso.

Si la póliza de seguros está a nombre de los empleados o un grupo de ellos, y la entidad no tiene obligación legal o implícita de cubrir pérdidas derivadas de la póliza, entonces la entidad no es responsable del pago de beneficios. En esta situación, el asegurador es el único responsable exclusivo de los pagos. El pago de las primas fijadas en estos contratos se considera la liquidación de la obligación por beneficios a los empleados, en lugar de una inversión para satisfacer la obligación. Como resultado, la entidad no reconoce activos ni pasivos relacionados y trata estos pagos como contribuciones a un plan de aportaciones definidas (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párr. 49).

2.3.1.2.4 *Planes de Aportaciones Definidas*. La Norma Internacional de Contabilidad 19

Beneficios a los Empleados, (2024) indica en el párrafo 28 que, en los planes de aportaciones definidas, la entidad solo está obligada a aportar un monto fijo acordado, además no tiene obligación legal ni implícita de realizar aportaciones adicionales. El monto de los beneficios que recibe el empleado depende de estas aportaciones y sus rendimientos. Por lo tanto, los riesgos actariales y de inversión recaen en el empleado, no en la entidad.

Una entidad puede contraer una obligación, legal o implícita, a través de: (a) la fórmula del plan requiere aportaciones adicionales si los activos son insuficientes, (b) la entidad garantiza un rendimiento específico para las aportaciones, y (c) prácticas habituales generan una obligación implícita, como ejemplo el ajuste de beneficios por inflación basado en antecedentes históricos (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párr. 29).

La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) para el reconocimiento y la medición, menciona en el párrafo 51 que se reconocerá como: (a) pasivo si hay aportaciones pendientes, o activo si ha pagado en exceso y esto reducirá pagos futuros o generará un reembolso y (b) gasto, salvo que otra norma permita incluirlo en el costo de un activo. También, agrega el párrafo 53, que la entidad revelara el importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas.

2.3.1.2.5 Planes de Beneficios Definidos. Los planes por beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes por aportaciones definidas, que pueden no estar financiados a través de un fondo o, por el contrario, pueden estar financiados , total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados (Abanto, 2022).

La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) en el

párrafo 56, indica que la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. Asimismo, el párrafo 30, menciona que las características de estos planes son: (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, (b) tanto el riesgo actuarial y la inversión son asumidos por la entidad, y (c) si los resultados de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo (Abanto, 2022).

Para la contabilización de planes por beneficios definidos la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) supone los siguientes pasos, según los párrafos 57 al 60:

Tabla 6

Pasos para la contabilización de beneficios definidos

Pasos	Descripción
Determinar el déficit o superávit	Se usa el método de la unidad de crédito proyectada para estimar el costo final de los beneficios acumulados en los períodos presente y anterior. Esto implica: (i) determinar los beneficios atribuibles a cada período y realice estimaciones actuariales, (ii) descontar esos beneficios para determinar el valor presente de la obligación, y (iii) deducir el valor razonable de los activos del plan del valor presente de la obligación.
Determinar el pasivo (activo) por beneficios definidos neto	Ajustar el déficit o superávit considerando el techo del activo.
Determinar importes a reconocer en resultados	Corresponde determinar: (i) costo del servicio presente, (ii) costos de servicios pasados y ganancias/pérdidas por liquidación, y (iii) interés neto sobre el pasivo o activo neto.
Determinar nuevas mediciones del pasivo (activo) neto a reconocer en otro resultado integral	Comprende: (i) ganancias y pérdidas actuariales, (ii) rendimiento de activos del plan, excluyendo intereses, y (iii) cambios en el efecto del techo del activo, excluyendo los intereses sobre el pasivo(activo).

Pasos	Descripción
Frecuencia de medición	Debe hacerse regularmente para evitar diferencias significativas en los estados financieros.
Uso de actuarios	Se recomienda, pero no es obligatorio, involucrar a un actuario calificado en la medición de obligaciones significativas.
Uso de estimaciones	En algunos casos, estimaciones, promedios o métodos abreviados pueden proporcionar una aproximación fiable.

Nota. La información fue tomada a modo de resumen los párrafos 57 al 60 de la (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024).

Enfatiza la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024) en el párrafo 61, que una entidad debe contabilizar no solo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas que surjan de prácticas no formales. En adición, los párrafos 63 y 64. se menciona que una entidad reconocerá el pasivo(activo) por beneficios definidos neto en el estado de situación financiera, indicando que cuando una entidad tenga un superávit en un plan de beneficios definidos, medirá el activo por beneficios definidos neto al menor de: (a) el superávit en el plan de beneficios definidos y (b) el techo del activo determinado utilizando la tasa de descuento.

Reconocimiento y medición: valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y costo de los servicios del periodo presente

Abanto (2022), menciona que el costo final de un plan de beneficios definidos es incierto y puede verse afectado por factores como salarios finales, rotación y mortalidad de empleados, aportaciones y costos de atención médica. Además, esta incertidumbre puede persistir durante mucho tiempo, para medir el valor presente de las obligaciones por beneficios post-empleo y el costo del servicio actual, es necesario: (a) aplicar un método de valoración actuarial, (b) distribuir los beneficios entre los períodos de servicio, y (c) realizar suposiciones actariales.

Tabla 7*Reconocimiento y Medición: Beneficios Definidos.*

Método de Valoración Actuarial	Reparto de los Beneficios entre los Periodos de Servicio	Suposiciones Actuariales
		Suposiciones Financieras
		Demográficas
Se asignan beneficios por cada periodo de servicio, se mide cada unidad separadamente y se descuenta el importe total de la obligación. *	Se distribuyen los beneficios utilizando la fórmula del plan. Si aumentan significativamente en años posteriores, se reparten de manera lineal desde el inicio de generación de derechos hasta la fecha donde los incrementos sean no significativos. **	Deben ser insegadas y compatibles entre sí, constituyendo las mejores estimaciones de la entidad sobre las variables que determinaran el costo final de proporcionar los beneficios post – empleo. ***

Nota. * (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párr. 67 a 69)

** (Abanto, 2022)

*** (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párr. 75 - 76)

La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024), en los párrafos 79 y 80, menciona que la tasa de descuento y las demás suposiciones financieras se determinará en términos nominales (corrientes) salvo que las estimaciones en términos reales

(ajustado por la inflación) sean más fiables, y a las suposiciones financieras se basarán en las expectativas del mercado al final del periodo sobre el que se informa, para el periodo en el que las obligaciones de pago serán liquidadas.

Se presenta a manera de resumen de las suposiciones actuariales, la siguiente tabla:

Tabla 8

Descripción de suposiciones actuariales.

Suposición Actuarial	Descripción	Factores	Impacto
Mortalidad (Párrafos 81-82)	Se estima durante y después de su periodo de empleo.	Modificación de tablas de mortalidad estándar	Afecta el periodo de pago, reflejándose en costo total del plan.
Tasa de Descuento (Párrafos 83-86)	Se utiliza para descontar las obligaciones y se determina usando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa.	- Bonos empresariales de alta calidad - Bonos gubernamentales si no hay mercado profundo. - Moneda y plazo estimado de las obligaciones.	Determina el valor presente de los pagos futuros de las obligaciones con los empleados, basándose en el cálculo actuarial.
Salarios, Beneficios y Costos de Atención Médica (Párrafos 87-98)	Los supuestos actuariales reflejan los cambios de beneficios futuros que están establecidos en las cláusulas del plan, caso contrario no reflejaran cambios.	- Incrementos salariales futuros - Aportaciones de empleados o terceros - cambios futuros estimados en la cuantía de los beneficios gubernamentales. - Costos futuros de atención médica considerando los efectos del avance tecnológico.	En el salario y atenciones médicas se deben tener en cuenta la inflación porque estima cambios en los pagos futuros de las obligaciones con los empleados.

Nota. Resumen de algunos de los supuestos actuariales que menciona la (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024).

Costos de los servicios pasados y ganancias y pérdidas en el momento de la liquidación

Abanto (2022), menciona que, para determinar el costo de los servicios pasados o una ganancia o pérdida en el momento de la liquidación, una entidad medirá nuevamente el pasivo (activo) por beneficios netos definidos utilizando el valor razonable presente de los activos del plan y los supuestos actuariales presentes.

Para un mayor entendimiento, mostramos la siguiente tabla a modo de resumen de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, (2024).

Tabla 9

Costo de los servicios pasados, ganancias y pérdidas en la liquidación

Tema	Descripción
Costo de servicios pasados (párrafos 102 a 105)	Es el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos procedente de una modificación o reducción del plan. Se presenta una modificación cuando una entidad introduce o retira un plan de beneficios definidos o cambia los beneficios por pagar según un plan de beneficios definidos existente, y una reducción cuando una entidad reduce de forma significativa el número de empleados cubiertos por un plan.
Ganancias y pérdidas por liquidación (párrafo 111)	Una liquidación tiene lugar cuando una entidad realiza una transacción que elimina todas las obligaciones legales e implícitas.
Medición del costo de los servicios pasados (párrafos 102)	Se calcula como el cambio en el valor presente de la obligación por beneficios definidos, ajustado por modificaciones o reducción con el valor razonable de los activos del plan.
Medición de ganancias o pérdidas por liquidación (párrafos 109)	Se determina comparando el valor presente de la obligación por beneficios definidos que se liquida con el precio de liquidación, ajustado por cualquier variación en el valor razonable de los activos del plan y cualquier costo relacionado con la liquidación.
Reconocimiento en resultados (párrafo 101A y 57d)	Tanto el costo de los servicios pasados como las ganancias o pérdidas por liquidación deben reconocerse inmediatamente en otro resultado integral en el período en que suceden.

Nota. Concepto, medición y reconocimiento del costo de servicios pasados y ganancias y pérdidas en el momento de la liquidación. (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párrs. 102 - 112)

Reconocimiento y medición: activos del plan - Valor razonable de los activos del plan

La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024), en los párrafos 113 y 114, establecen que el valor razonable de los activos del plan debe deducirse del valor presente de la obligación por beneficios definidos para determinar si existe un déficit o superávit en el plan de beneficios a empleados. Dentro de los activos del plan, no se deben

incluir aportaciones no pagadas por la entidad ni instrumentos financieros emitidos por la misma y poseídos por el fondo. Además, cualquier pasivo del fondo no relacionado con los beneficios a los empleados debe ser excluido, como cuentas por pagar o pasivos de instrumentos financieros derivados.

Reembolsos

Abanto (2022), indica que los reembolsos por póliza de seguro mantenida por una entidad, solo suceden cuando sea, y solo cuando sea, prácticamente cierto que un tercero reembolsará alguno o todos los desembolsos requeridos para liquidar una obligación, por ello la entidad: (a) reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado y medirá el activo a su valor razonable, y (b) desagregará y reconocerá los cambios en el valor razonable de su derecho al reembolso de la misma forma que los cambios en el valor razonable de los activos del plan.

Además, debemos diferencias de pólizas de seguro apta y no aptas, por ello se presenta el siguiente cuadro:

Tabla 10

Cuadro comparativo de pólizas de seguro

Criterio	Póliza de seguro Apta	Póliza de seguro NO Apta
Definición	Cumple con los requisitos del párrafo 8 de la NIC 19, definiendo como una póliza de seguro apta es una póliza de seguro emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa y es considerada un activo del plan.	No cumple con los requisitos para ser un activo del plan.
Reconocimiento	Una entidad reconocerá tales pólizas aptas de la misma forma que todos los demás activos del plan.	Se reconoce como un activo separado, no como parte de los activos del plan.

Nota. La información fue tomada a modo de resumen de la (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párrs. 117 - 118)

Componentes del costo de los beneficios definidos

Para una mejor comprensión de los componentes se presenta un cuadro resumen de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024) de los párrafos 122A al 130 para definir los componentes de los beneficios definidos:

Tabla 11*Descriptivo de los componentes del costo de los beneficios definidos*

Costo del servicio en el periodo corriente (párrafo 122A)	Interés neto sobre el pasivo (activo) de beneficio definido neto (párrafos 123 y 123A)	Nuevas mediciones del pasivo (activo) de beneficios definidos neto (párrafo 127)		
		Ganancias y pérdidas actuariales (párrafos 128 y 129)	Rendimiento de los activos del plan (párrafo 130)	Los cambios en el efecto del techo del activo (párrafo 126)
<p>El párrafo 122A establece que el costo de los servicios del periodo presente en un plan de beneficios definidos se calcula utilizando suposiciones actuariales que se determinan al inicio del periodo anual de reporte.</p> <p>Sin embargo, si una entidad mide nuevamente el pasivo (activo) por beneficios definidos netos de acuerdo con el párrafo 99, determinará el costo de los servicios del periodo presente para el resto del periodo anual sobre el que se informa posterior a la modificación, reducción o liquidación del plan, empleando las suposiciones actuariales utilizadas para medir nuevamente el pasivo (activo) por beneficios definidos netos de acuerdo con el párrafo 99(b).</p>	<p>Estos párrafos establecen cómo se debe calcular el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.</p> <p>El interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto se obtiene multiplicando dicho pasivo (activo) por la tasa de descuento especificado en el párrafo 83.</p> <p>Sin embargo, si una entidad mide nuevamente el pasivo (activo) por beneficios definidos neto de acuerdo con el párrafo 99, determinará el interés neto para el resto del periodo anual sobre el que se informa después de la modificación, reducción o liquidación del plan utilizando: (a) el pasivo (activo) por beneficios definidos neto determinado de acuerdo con el párrafo 99(b); y (b) la tasa de descuento utilizada para medir nuevamente el pasivo (activo) por beneficios definidos neto de acuerdo con el párrafo 99(b).</p>			
		Las ganancias y pérdidas actuariales procedentes de incrementos o disminuciones en el valor presente de la obligación por beneficios definidos debidas a cambios en las suposiciones actuariales y ajustes por experiencia.	Al determinar el rendimiento de los activos del plan, una entidad deducirá: (a) los costos de gestión de los activos del plan; y (b) cualquier impuesto por pagar por el plan en sí mismo, distinto de los impuestos incluidos en los supuestos actuariales utilizados para medir la obligación por beneficios definidos (párrafo 76).	Los intereses por el efecto del techo del activo son parte del cambio total en el efecto del techo del activo, y se determinan multiplicando el efecto del techo del activo por la tasa de descuento especificada en el párrafo 123 ^a . Sin embargo, si una entidad mide nuevamente el pasivo (activo) por beneficios definidos neto de acuerdo con el párrafo 99, ésta determinará los intereses sobre el efecto del techo del activo para el resto del periodo anual sobre el que se informa posterior a la modificación, reducción o liquidación del plan, teniendo en cuenta los cambios en el efecto del techo del activo determinados de acuerdo con el párrafo 101A. La diferencia entre el interés sobre el efecto del techo del activo y el cambio total en el efecto del techo del activo se incluye en la nueva medición del pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Nota. La información fue tomada de la (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024)

2.3.1.2.6 Caso Práctico – Beneficios Sociales Post-Empleo. Ferrer (2023), nos presenta el caso de la empresa inclusión social, como consecuencia de los compromisos acordados por su Gerencia de Recursos Humanos con el sindicato de trabajadores, ha formalizado con la Clínica Solidaridad un contrato de atención médica a favor de sus trabajadores tras culminar la vida laboral.

El servicio de salud es por 20,000 más 18% de IGV, el cual se paga por adelantado y tiene una vigencia de dos años y cubre a los extrabajadores, en condición de jubilados, que laboraban en las áreas de ventas y administración a razón de 60% y 40%, respectivamente.

Reconocimiento por adelantado de servicio médico para dos años.

		-----1-----	DEBE	HABER
18	SERVICIOS Y OTROS CONTRATADOS POR ANTICIPADO			
189	Otros gastos contratados por anticipado		23,600	
1892	Servicio médico – Jubilados (cuenta sugerida)	20,0000		
16	CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS – TERCEROS			
167	Tributos por acrestar			
1673	IGV por acrestar en compras	3,600		
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		23,600	
415	Beneficios sociales de los trabajadores por pagar			
4155	Beneficios post – empleo (cuenta sugerida)	23,600		
			23,600	23,600

Cancelación de la obligación

		-----2-----	DEBE	HABER
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		23,600	
415	Beneficios sociales de los trabajadores por pagar			
4155	Beneficios post – empleo (cuenta sugerida)	23,600		
10	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO		23,600	
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras			
1041	Cuentas corrientes operativas	23,600		
			23,600	23,600

Transcurrido un año (servicio devengado)

(50% de 20,000 = 10,000)

		-----3-----	DEBE	HABER
62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		10,000	
629	Beneficios sociales de los trabajadores			
6293	Otros beneficios post - empleo	10,000		
18	SERVICIOS Y OTROS CONTRATADOS POR ANTICIPADO			10,000
189	Otros gastos contratados por anticipado			
1892	Servicio médico – Jubilados (cuenta sugerida)	10,000		
			10,000	10,000

Destino del gasto

		-----4-----	DEBE	HABER
91	GASTOS DE VENTAS		6,000	
916	Servicio médico – Jubilados (60% de 10,000)	6,000		
92	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		4,000	
926	Servicio médico – Jubilados (40% de 10,000)	4,000		
79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y GASTOS			10,000
791	Cargas imputables a cuentas de costos y gastos	10,000		
			10,000	10,000

2.3.1.3 Beneficios a Largo Plazo. Para Deloitte (2019), los otros beneficios para empleados de largo plazo son reconocidos y medidos de la misma manera que como los beneficios posteriores al empleo según un plan de beneficio definido. Sin embargo, a diferencia de los planes de beneficio definido, las re-mediciones son reconocidas inmediatamente en utilidad o pérdida.

La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024) en el párrafo 8, lo define como todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese. Además, en el párrafo 153 detalla que no se esperan liquidar totalmente antes de doce

meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados. Como ejemplos tenemos: (a) las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos, (b) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio, (c) los beneficios por invalidez permanente, y (d) participación en ganancias e incentivos.

2.3.1.3.1 Reconocimiento y Medición. La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024), indica el párrafo 154, que la medición de los otros beneficios a largo plazo a los empleados no está sujeta, normalmente, al mismo grado de incertidumbre que afecta a los beneficios post-empleo, por ello establece el método simplificado de contabilización.

Para un mejor entendimiento y comprensión del reconocimiento y la medición mostramos la siguiente tabla a modo de resumen de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024) que se me muestra a continuación:

Tabla 12

Reconocimiento y medición - Otros beneficios a largo plazo

Reconocimiento y Medición	Descripción
Reconocimiento del superávit o déficit	Se aplica la metodología establecida en los párrafos 56-98 y 113-115 para calcular el déficit o superávit del plan de beneficios definidos.
Reconocimiento del derecho de reembolso	Se aplican los párrafos 116-119 para reconocer y medir los derechos de reembolso asociados a los planes de beneficios definidos.
Costo del servicio	Se reconoce el costo del servicio actual y pasado relacionado con los beneficios a empleados a largo plazo. (párrafos 66 a 112 y el párrafo 122A)
Interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto	Se calcula multiplicando el pasivo (activo) neto por la tasa de descuento al inicio del período. (párrafos 123 a 126)

Reconocimiento y Medición	Descripción
Nueva medición del pasivo (activo) por beneficios definidos neto	Incluye ganancias y pérdidas actariales y el rendimiento de los activos del plan, excluyendo los intereses netos. (párrafos 127 a 130)

Nota. La información fue tomada de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024) párrs. 155 -156.

2.3.1.3.2 Información a Revelar. “Aunque esta Norma no requiere información a revelar específica sobre los otros beneficios a los empleados a largo plazo, otras NIIF pueden requerir información a revelar” (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párr. 158).

2.3.1.3.3 Caso Práctico – Beneficio del Año Sabático. Ferrer (2023), nos presenta un caso sobre el año sabático, explicando que la entidad universidad de la vida tiene la política laboral – conforme a la Ley Universitaria – otorgar a su personal docente por una sola vez el “año sabático”, es decir, considera la ausencia remunerada durante un año. Siendo el requisito que el docente se haya desempeñado como profesor a dedicación exclusiva de la citada casa de estudio durante cinco años ininterrumpidos; y que el año otorgado lo dedique a efectuar estudios de posgrado o desarrollar un trabajo de investigación científica.

La universidad de la vida tiene, con dicha condiciones, 64 profesores con una remuneracion promedio de 5,000 al mes. Hasta el cierre del ejercicio economico del 2021 han optado por el beneficio del “año sabatico” 44 docentes, desembolsos que fueron aplicados a resultados como una gasto de personal en el correspondiente año academico incurrido.

Al respecto, la experiencia de ejercicios anteriores señala que en cada año academico 4 profesores suelen hacer uso del “año sabatico”.

Para el calculo de la provision correspondiente se estima aplicar la tasa implicita del 10%

anual por intereses que generaría la inversión en bonos públicos en soles en el mercado financiero local.

Calculo de la provisión

$$V_p = V_n \times FD$$

$$FD = \frac{V_n}{(1+i)^n}$$

Donde:

V _p	=	Valor presente	=	?
FD	=	Factor de descuento	=	?
V _n	=	Valor nominal	=	?
I	=	Tasa de interés	=	10 % anual
N	=	Número de períodos	=	5 años

Cálculo de costo nominal de remuneración anual

$$= 5,000 \text{ mensual} \times 12 \text{ meses} \times \text{docentes beneficiados}$$

$$= 60,000 \text{ al año} \times 4 \text{ docentes}$$

$$= 240,000 \text{ al año}$$

Determinación del valor presente de la provisión

Años pendientes	Valor nominal (4 x 60,000)	Factor de descuento	Valor presente	Actualización anual
2022	240,000	1	240,000	...
2023	240,000	0.9091	218,182	21,818
2024	240,000	0.8264	198,347	41,653
2025	240,000	0.7513	180,316	59,684
2026	240,000	0.6831	163,923	76,077
Total	1,200,000		1,000,768	199,232

Reconocimiento de la provisión

		-----1-----	DEBE	HABER
59 RESULTADOS ACUMULADOS			1,000,768	
592 Pérdidas acumuladas			1,000,768	
5922 Gastos de años anteriores			1,000,768	
48 PROVISIONES				1,000,768
489 Otras provisiones				
4891 Año sabático (cuenta sugerida)			1,000,768	
01/ene. Por la regularización de la previsión al valor presente para veinte docentes			1,000,768	1,000,768

Durante el ejercicio

		-----2-----	DEBE	HABER
48 PROVISIONES			240,000	
489 Otras provisiones				
4891 Año sabático (cuenta sugerida)			240,000	
41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR				240,000
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar			240,000	
		-----3-----		
41 REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			240,000	
419 Otras remuneraciones y participaciones por pagar			240,000	
10 EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO				240,000
104 Cuentas corrientes en instituciones financieras				
1041 Cuentas corrientes operativas				
x/x Por el pago de los beneficios a cuatro docentes (enero a diciembre)			480,000	480,000

Al cierre del ejercicio

		-----4-----	DEBE	HABER
67 GASTOS FINANCIEROS			21,818	
679 Otros gastos financieros				
6792 Gastos financieros en medición a valor descontado			21,818	
48 PROVISIONES				21,818
489 Otras provisiones				
4891 Año sabático (cuenta sugerida)			21,818	
31/12 Por la actualización de la provisión del periodo			21,818	21,818

2.3.1.4 Beneficios por Terminación. La Norma Internacional de Contabilidad 19

Beneficios a los Empleados (2024) en el párrafo 159 establece que los beneficios por terminación son distintos de otros beneficios laborales porque su reconocimiento ocurre cuando finaliza la relación laboral y no durante la prestación del servicio del empleado. Estos beneficios pueden surgir por: (a) decisión de la empresa de finalizar el contrato de un trabajador; y (b) decisión del empleado de aceptar una compensación ofrecida por la empresa a cambio de su retiro. Agrega el párrafo 160, que no todos los pagos al finalizar un contrato se consideran beneficios por terminación. Por ejemplo, si el retiro es voluntario sin una oferta de la entidad o por requisitos de jubilación, esos pagos se clasifican como beneficios post - empleo y no como beneficios por terminación.

Además, se enfatiza que la forma en la que se entregan estos beneficios son generalmente pagos únicos, pero también pueden incluir: (a) mejoras en los beneficios post - empleo, ya sea a través de un plan de beneficios o directamente; y (b) salarios hasta una fecha específica, sin que el empleado continúe brindando servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la entidad (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párr. 161).

2.3.1.4.1 Reconocimiento. Abanto (2022) menciona que una entidad reconocerá un pasivo y un gasto por beneficios por terminación en la primera de las siguientes fechas: (a) cuando la entidad ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios; y (b) el momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37. A su vez, cuando una entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de contabilizar también una modificación del plan o una reducción de otros beneficios a los empleados.

2.3.1.4.2 Medición. Una entidad debe medir los beneficios por terminación desde su reconocimiento inicial y medirá y reconocerá los cambios posteriores según el tipo de beneficio, siempre que, si los beneficios por terminación son una mejora de los beneficios post-empleo, la entidad aplicará los requerimientos de beneficios post-empleo. En otro caso: (a) si se espera que los beneficios por terminación se liquiden completamente antes de doce meses después del periodo anual sobre el que se informa en el que el beneficio por terminación se reconozca, la entidad aplicará los requerimientos de beneficios a los empleados a corto plazo, y (b) si no se espera que los beneficios por terminación se liquiden completamente antes de doce meses después del periodo anual sobre el que se informa, la entidad aplicará los requerimientos de otros beneficios a los empleados a largo plazo (Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados, 2024, párr. 169).

2.3.1.4.3 Información a Revelar. La Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados (2024) en el párrafo 171, indica “que no requiere información a revelar específica sobre los beneficios por terminación, salvo otras NIIF lo requieran”.

2.3.1.4.4 Caso Práctico – Incentivo Renuncia Voluntaria. Ferrer (2023), muestra un caso del trabajador de la empresa pesquera Perú, con una remuneración de 4,000, se acoge al incentivo especial de 12 sueldos por renuncia voluntaria otorgado por la Gerencia General, previsto en el Plan de Reestructuración que desarrolla la empresa, el 15 de enero del 2024, momento en que acumula 6 meses de vacaciones no gozadas. El trabajador presentó su carta de renuncia, la cual fue aceptada con la liquidación siguiente:

Concepto	S/
Periodo laborado no percibido 15 días (50% de 4,000)	2,000
Vacaciones truncas no gozadas 6 meses (50% de 4,000)	2,000

CTS	167
4000/30*15*8.333%	
Incentivo especial por renuncia	48,000
12 sueldos de 4,000	
	52,167
Menos: Aporte Obligatorio AFP	(5,200)
Comisión AFP	(1,050)
Seguro AFP	(510)
	(6,760)
Neto a pagar	45,407
Aporte e ESSALUD	4,680
9% de 52,000 (a cargo de la empresa)	

Reconocimiento

		-----1-----	DEBE	HABER
62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		56,847	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	2,000		
6215	Vacaciones	2,000		
623	Indemnizaciones al personal			
6231	Incentivo por renuncia voluntaria (cuenta sugerida)	48,000		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	4,680		
629	Beneficios sociales de los trabajadores			
6291	Compensación por tiempo de servicio	167		
40	TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR			4,680
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	4,680		
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			52,167
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar	1,740		
4115	Vacaciones por pagar	1,740		
415	Beneficios sociales de los trabajadores por pagar			
4151	Compensación por tiempo de servicios	167		
417	Administradora de fondo de pensiones (cuentas sugeridas)			
4171	Aporte obligatorio AFP	5,200		
4172	Comisión AFP	1,050		
4173	Seguro AFP	510		
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar			
4191	Indemnización renuncia voluntaria (cuenta sugerida)	41,760		
			56,847	56,847

Pago de remuneraciones y beneficios sociales

		-----2-----	DEBE	HABER
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		45,407	
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar	1,740		
4115	Vacaciones por pagar	1,740		
415	Beneficios sociales de los trabajadores por pagar			
4151	Compensación por tiempo de servicios	167		
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar			
4191	Indemnización renuncia voluntaria (cuenta sugerida)	41,760		
10	EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO		45,407	
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras			
1041	Cuentas corrientes operativas	45,407		
			45,407	45,407

2.3.2. *Variable 2: Sección 28 de las NIIF para PYMES*

La norma comprende todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015, pág. 120).

Y de acuerdo con la NIIF para las PYMES (2015), en el párrafo 28.2, se excluyen las transacciones con pagos basados en acciones, las cuales se regulan en la Sección 26 Pagos Basados en Acciones.

2.3.2.1 Beneficios a los Empleados a Corto Plazo. Se define a los beneficios a corto plazo como “un pago que se realiza a los empleados dentro de los doce meses siguientes al periodo que se informa” (NIIF para las PYMES, 2015, párr. 28.1).

A manera de ejemplo tenemos:

Tabla 13*Clases de beneficios a corto plazo sección 28*

Beneficios Monetarios	Beneficios No Monetarios
Sueldos	Capacitación y programas de formación
Escolaridad	Mercaderías
Gratificaciones	Vales de alimento
Utilidades	Bono Matrimonial
Horas extras	Bono por hijo

Nota. Ejemplos de beneficios monetarios y no monetarios

2.3.2.1.1 Ausencias Remuneradas. Para Ferrer (2023), menciona que “son los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad que se esperen que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados”.

Para una mejor compresión de la NIIF para PYMES (2015) resumimos los párrafos 28.6 y 28.7 donde interpretamos que una entidad puede retribuir ausencias a los empleados por diferentes razones, algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan y otras no. Por ello se muestra la siguiente tabla:

Tabla 14*Ausencias remuneradas sección 28*

Tipos	Ausencias remuneradas acumulativas	Ausencias remuneradas no acumulativas
Concepto	Las ausencias remuneradas acumulativas pueden trasladarse y utilizarse en períodos futuros si no se utiliza el derecho en el periodo corriente.	Las ausencias remuneradas no acumulativas no pueden trasladarse a períodos futuros y se pierden si no se usan en el periodo.
Reconocimiento	Una entidad reconocerá el costo esperado de las ausencias remuneradas que se acumulan a medida que los empleados prestan el servicio.	Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas no acumulativas cuando estas se produzcan

Tipos	Ausencias remuneradas acumulativas	Ausencias remuneradas no acumulativas
Medición	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 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
Información a Revelar	La entidad presentará este importe como un pasivo corriente en la fecha de presentación.	La entidad presentará este importe como un gasto del periodo en el estado de resultados.

Nota. La información fue tomada de la (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015)

2.3.2.1.2 Participación en Ganancias y Planes de Incentivos. Una entidad debe reconocer 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 (NIIF para las PYMES, 2015, párr. 28.8). Agrega Ferrer (2023), estos pagos están “dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes”.

2.3.2.1.3 Medición. La NIIF para las PYMES (2015), indica en el párrafo 28.5, que la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo al párrafo 28.3, que revela lo siguiente, las entidades deben reconocer los beneficios a los empleados que hayan adquirido derecho por servicios prestados 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, o como un activo, si el importe

pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, (b) como un gasto, a menos que otra sección de esta Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo.

2.3.2.1.4 Información a Revelar. Ferrer (2023) indica que, “esta sección no requiere información a revelar específica sobre beneficios a los empleados a corto plazo”.

2.3.2.1.5 Caso Práctico - Entrega de Premio No Monetario. Ferrer (2023) nos muestra el caso práctico de la empresa Informática Mercantil, dedicada a la comercialización de computadoras personales, decidió premiar a dos de sus trabajadores del área de ventas, con la entrega de una laptop a cada uno por haber obtenido el récord de ventas en junio del 2024 con motivo de la campaña del día del padre.

La remuneración de los dos trabajadores asciende a 10,000 y ambos están afiliados a la AFP, en tanto que el costo de adquisición de cada laptop es 1,500 y forma parte de las mercaderías para la venta de la empresa.

Solución:

Reconocimiento de la remuneración no monetaria

-----1-----			DEBE	HABER
62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		13,900	
621	Remuneraciones			
6211	Sueldos y salarios	10,000		
6213	Remuneraciones en especie	3,000		
627	Seguridad, previsión social y otras contribuciones			
6271	Régimen de prestaciones de salud	900		
64	GASTOS POR TRIBUTOS		540	
641	Gobierno central			
6411	Impuesto general a las ventas y selectivo al consumo (18% de 3,000)	540		
40	TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SISTEMA DE PENSIONES Y DE SALUD POR PAGAR		1,440	
401	Gobierno central			
4011	Impuesto general a las ventas	540		
403	Instituciones públicas			
4031	ESSALUD	900		

41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		13,000
411	Remuneraciones por pagar		
4111	Sueldos y salarios por pagar	8,700	
4113	Remuneraciones en especie por pagar	3,000	
417	Administradora de fondo de pensiones		
4171	Aporte obligatorio AFP (cuenta sugerida - 13% de 1,000)	1,300	
			14,400
			14,400

Pago de remuneraciones

-----2-----			DEBE	HABER
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		8,700	
411	Remuneraciones por pagar			
4111	Sueldos y salarios por pagar	8,700		
10	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO			8,700
104	Cuentas corrientes en instituciones financieras			
1041	Cuentas corrientes operativas	8,700		
			8,700	8,700

Entrega de premio en especie

-----3-----			DEBE	HABER
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR		3,000	
413	Remuneraciones por pagar			
4131	Remuneraciones en especie por pagar	3,000		
20	MERCADERIAS			3,000
201	Mercaderías			
2011	Mercaderías	3,000		
			3,000	3,000

2.3.2.2 Beneficios Post- Empleo. La NIIF para las PYMES (2015) en el párrafo 28.1 inciso (b), define a los beneficios post- empleo 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, agrega también el párrafo 28.9 que 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.

2.3.2.2.1 Planes Multipatronales y Gubernamentales. La NIIF para las PYMES (2015), en el párrafo 28.11 indica que una 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, dicho párrafo indica que una entidad reconocerá y medirá el plan como (a) pasivo después de deducir cualquier importe ya pagado, (b) activo si los pagos por aportaciones exceden las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, y (c) gasto a menos que otra sección de esta Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tales como inventarios o propiedades, planta y equipo.

Además revelará la información requerida según el párrafo 28.40 que indica que si la entidad trata a un plan multi-patronal de beneficios definidos como un plan de aportaciones definidas porque no dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos, revelará el hecho de que es un plan de beneficios definidos y 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 (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015).

2.3.2.2.2 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. Además, la norma explica que 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 (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015, párr. 28.12).

2.3.2.2.3 Planes de Aportaciones Definidas. Define el párrafo 28.10 inciso (a), 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 (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015).

La NIIF para PYMES (2015), en el párrafo 28.13 indica que una entidad reconocerá la

aportación 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 Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo. Además, para la información a revelar, el párrafo 28.40 manifiesta que una entidad revelará el importe reconocido en resultados como un gasto por los planes de aportaciones definidas.

2.3.2.2.4 *Planes de Beneficios Definidos.* Según el párrafo 28.10 inciso (b), precisa que, 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 actariales 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 (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015).

Reconocimiento

Para el reconocimiento la NIIF para PYMES (2015), en el párrafo 28.3 enseña que se debe reconocer como un pasivo, activo o como un gasto, agrega también el párrafo 28.14 que se deben reconocer los costos relacionados con los planes de beneficios definidos.

Medición del Pasivo por Beneficios Definidos

Según la NIIF para PYMES en el párrafo 28.15 una entidad medirá un pasivo correspondiente a sus obligaciones bajo planes de beneficios definidos por el total neto de los

siguientes importes: el valor presente de sus obligaciones bajo los planes de beneficios en la fecha sobre la que se informa menos el valor razonable en la fecha de presentación de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

Se presenta un resumen de la mayor característica que los diferencia entre aportación definida y beneficio definido:

Tabla 15

Resumen de aportaciones y beneficios definidos

Características	Aportaciones definidas	Beneficios definidos
Obligación de aportaciones	Una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales.	La entidad debe suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores.
Riesgo	El riesgo actuarial y el riesgo de inversión no es responsabilidad de la entidad, sino del fondo.	El riesgo actuarial y el riesgo de inversión lo asume la entidad.

Nota. Diferencias entre aportaciones y beneficios definidos.

Método de valoración actuarial

Para una mayor interpretación presentamos una tabla que resume, de la NIIF para PYMES (2015), los párrafos 28.18 y 28.19 donde nos menciona que se debe utilizar el método de la unidad de crédito proyectada en dos circunstancias:

Tabla 16*Criterios de medición con el método de valoración actuarial*

Criterio	Método de Unidad de Crédito Proyectada sin costo o esfuerzo desmedido al medir la obligación (Párrafo 28.18)	Método de Unidad de Crédito Proyectada con costo o esfuerzo desmedido al medir la obligación (Párrafo 28.19)
Medición	La entidad realiza varias suposiciones actuariales para medir sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los incrementos de salarios futuros estimados.	La entidad realizará simplificaciones en las suposiciones actuariales para facilitar la medición.
Supuestos actuariales	<ul style="list-style-type: none"> - Tasas de descuento - Tasas del rendimiento esperado de los activos del plan - Tasas de incremento salarial esperado - Rotación de empleados - Mortalidad - Tasas de tendencia de costos de asistencia médica 	<ul style="list-style-type: none"> - Ignorar los incrementos de los salarios futuros estimados - Ignorar los servicios futuros de los empleados actuales - 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

Nota. La información fue tomada a modo de resumen de las (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015)

Además, el párrafo 28.20 nos indica que la entidad no requiere contratar a un actuario independiente que realice la valoración actuarial integral necesaria para el cálculo de la obligación. Así mismo tampoco requiere que se realice anualmente una valoración actuarial integral. Si las suposiciones actuariales no tienen variación significativa, la obligación por 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 (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015).

Introducciones, cambios, reducciones y liquidaciones del plan

La NIIF para PYMES (2015) en el párrafo 28.21, indica 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.

Costo de un plan de beneficios definidos

Conforme al párrafo 28.23, una entidad debe reconocer 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, a menos que otra sección de esta Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedades, planta y equipo (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015).

Activo de planes de beneficios definidos

La NIIF para PYMES (2015), indica en el párrafo 28.22, 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.

Reembolsos

La NIIF para PYMES (2015) en el párrafo 28.28, establece que, 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.

Reconocimiento

El párrafo 28.24 de la NIIF para PYMES (2015), establece que se requiere que una entidad reconozca todas las ganancias y pérdidas actuariales en el periodo en que se produzcan. Donde 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. Además, 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.

2.3.2.3 Otros Beneficios a los Empleados a Largo Plazo. La NIIF para PYMES (2015), define el párrafo 28.1 inciso (c) 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.

Ferrer (2023), indica algunos ejemplos como (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, y (e) los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

2.3.2.3.1 Reconocimiento y Medición. Establece el párrafo 28.30 de la NIIF para PYMES (2015), que 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 de presentación; menos (b) el valor razonable, en la fecha de presentación de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones. Además, una entidad deberá reconocer el cambio neto en el pasivo 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 otros beneficios a los empleados a largo plazo durante el periodo. Ese costo se reconocerá en su totalidad en el resultado como un gasto, a menos que otra sección de esta Norma requiera que se reconozcan como parte del costo de un activo, tales como inventarios o propiedades, planta y equipo.

2.3.2.3.2 Información a Revelar. Agrega el párrafo 24.42, para cada clase de otros beneficios a largo plazo que una entidad preste a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el costo de su obligación y el nivel de financiación en la fecha en la que se informa (Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES], 2015).

2.3.2.4 Beneficios por Terminación. Ferrer (2023), lo define como 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 a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.

Además, la NIIF para PYMES (2015) en el párrafo 28.1 inciso (d) define a los beneficios por terminación, 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.

2.3.2.4.1 Reconocimiento. La NIIF para PYMES (2015), en los párrafos 28.32 y 28.33, indica que una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata, y habrá que realizar una reducción en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficios a los empleados.

Así mismo, Ferrer (2023), menciona que una entidad reconocerá como un pasivo o 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.

2.3.2.4.2 Medición. La NIIF para PYMES (2015) en el párrafo 28.36 menciona que, una entidad debe medir 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. Además, el párrafo 28.38 indica que 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.

2.3.2.4.3 Información a Revelar. De acuerdo con Ferrer (2023), menciona que para cada categoría de otros beneficios por terminación que una entidad suministre a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el costo de su obligación y el nivel de financiación en la fecha en la que se informa. Y cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptaran una oferta por terminación, existirá un pasivo contínuo.

2.3.2.4.4 Caso Práctico – Costo Terminación. Abanto (2022), presenta un caso de una empresa que, por intención de reducir el número de trabajadores, implementó un programa de incentivos para la renuncia de los trabajadores con más de cinco años de antigüedad. Según este programa, se otorgará a todos los trabajadores que presenten su renuncia hasta el 5 de agosto un incentivo equivalente a tres veces su sueldo por cada año completo de servicio.

Al respecto, se sabe que un trabajador presentó su renuncia voluntaria el 24 de julio del 2024, siendo su remuneración a la fecha de cese de 3,300 y su fecha de ingreso a la compañía el 01 de abril de 2018.

Calculos

Año	Inicio	Termino	Cantidad	Sueldo	Monto por año
1	1/04/2018	Hasta 31/03/2019	3	3,300	9,900
2	1/04/2019	Hasta 31/03/2020	3	3,300	9,900
3	1/04/2020	Hasta 31/03/2021	3	3,300	9,900
4	1/04/2021	Hasta 31/03/2022	3	3,300	9,900
5	1/04/2022	Hasta 31/03/2023	3	3,300	9,900
6	1/04/2023	Hasta 31/03/2024	3	3,300	9,900
					59,400

Reconocimiento

-----1-----			DEBE	HABER
62	GASTOS DE PERSONAL, DIRECTORES Y GERENTES		59,400	
623	Indemnizaciones al personal	59,400		
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGAR			59,400
419	Otras remuneraciones y participaciones por pagar	59,400		
			59,400	59,400

2.4. Definición de Términos Básicos

2.4.1. *Aportaciones Definidas.*

Aportaciones definidas son aquellas donde la entidad realiza pagos fijos a un fondo independiente, y no una obligación de realizar pagos adicionales si el fondo no tiene suficientes recursos para pagar los beneficios a los empleados.

2.4.2. *Ausencias Remuneradas.*

Ausencias remuneradas son beneficios a los empleados donde la entidad otorga en forma de permisos o licencias, ya sea por tiempo trabajado o por razones específicas, que el empleado pueda ausentarse del centro de labores sin perjuicio de un descuento en su pago.

2.4.3. *Beneficios asegurados.*

Beneficios asegurados son aquellos beneficios a los empleados que la entidad transfiere a una empresa aseguradora mediante el pago de primas de seguro. Permitiendo a la entidad reducir el riesgo financiero.

2.4.4. *Beneficios Definidos.*

Los beneficios definidos son aquellos donde la entidad se compromete legalmente a pagar una cantidad específica de beneficios a los empleados después de su retiro de la entidad, en función a factores como el salario, la antigüedad o una fórmula establecida.

2.4.5. *Planes Gubernamentales.*

Planes gubernamentales son sistemas públicos de beneficios a los empleados donde las empresas contribuyen, pero no tienen responsabilidad sobre los beneficios que los empleados recibirán en el futuro.

2.4.6. *Planes Multipatronales.*

Planes multipatronales son aquellos planes de beneficios a los empleados en los que

varias empresas contribuyen a un fondo común para proporcionar beneficios a sus trabajadores.

Estos planes suelen estar diseñados para industrias o sectores en los que muchas empresas comparten la misma estructura de beneficios, como gremios, sindicatos o asociaciones de empleadores.

Capítulo III. Variables

3.1. Variables

3.1.1. Variable 1: *Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados.*

3.1.2. Variable 2: *Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes: Beneficios a los Empleados.*

3.2. Operacionalización de las Variables

Tabla 17

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados	“La norma establece los requerimientos de contabilidad y revelación para los beneficios para empleados, incluyendo beneficios de corto plazo, pensiones, otros beneficios para empleados de largo plazo, y beneficios de terminación” (Deloitte, 2019, pág. 43).	La aplicación de la norma implica que la entidad debe reconocer y medir los beneficios que otorga a los empleados acorde a los derechos que han adquirido y los costos asociados a cada beneficio, y presentar de forma clara la información en los estados financieros.	Beneficios a Corto Plazo	Ausencias Retribuidas Participación en Ganancias y Planes de Incentivos Reconocimiento y Medición de los Beneficios a Corto Plazo
			Beneficios Post-Empleo	Información a Revelar Planes Multipratonales Planes Gubernamentales Beneficios Asegurados Planes de Aportaciones Definidas Planes de Beneficios Definidos
			Beneficios a Largo Plazo	Reconocimiento y Medición Información a Revelar
			Beneficios por Terminación	Reconocimiento Medición
				Información a Revelar

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes: Beneficios a los Empleados	“La norma comprende todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios” (IASB, 2015, pág. 120).	La aplicación de la norma determina que una entidad debe reconocer un gasto en el estado de resultados cuando el servicio es prestado por el empleado y un pasivo en el estado de situación financiera si el beneficio a los empleados aún no ha sido liquidado.	Beneficios a Corto Plazo	Ausencias Remuneradas
			Beneficios Post-Empleo	Participación en Ganancias y Planes de Incentivos
			Beneficios a Largo Plazo	Medición
			Beneficios por Terminación	Información a Revelar
				Planes Multi-patronales y Gubernamentales
				Beneficios Asegurados
				Planes de Aportaciones Definidas
				Planes de Beneficios Definidos
				Reconocimiento y Medición
				Información a Revelar
				Reconocimiento
				Medición
				Información a Revelar

Capítulo IV. Marco Metodológico

4.1. Enfoque y Métodos de la investigación

4.1.1. *Enfoque de la Investigación*

En términos generales, en el enfoque cualitativo se inició explorando y describiendo, pudiendo limitarse el estudio a ello, o bien llegar a relacionar o explicar vínculos entre concepto o fenómenos. Un objetivo que se presenta en varios estudios cualitativos se refiere a interpretar, por ejemplo, alguna nueva norma, ley o introducción de un reglamento. Y como complemento a los objetivos de investigación debes plantear las preguntas de investigación, aquellas que pretendas responder al finalizar el estudio para lograr los objetivos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 395).

La tesis tuvo un enfoque cualitativo porque se centra en el análisis interpretativo de la NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES, enfocándose en comprender su contenido, diferencias y aplicación práctica en relación con los beneficios a los empleados, no buscan cuantificar datos, sino explorar significados, criterios contables y experiencias en su implementación, mediante técnicas como el análisis normativo.

4.1.2. *Métodos de la Investigación*

4.1.2.1 Método Comparativo. Este método comparativo describe las semejanzas y discrepancias de objetos de estudio que pertenecen al mismo conjunto o género, se basa en el criterio de homogeneidad y por ello se diferencia de la mera comparación (Tonon, 2011).

Los investigadores que usan la comparación están interesados en la diversidad. Estudian un moderado número de casos de una manera exhaustiva, aunque no en tanto detalle como lo hace la gran parte de la investigación cualitativa (Ragin, 2007, pág. 96).

Se utilizó el método comparativo porque la tesis analiza similitudes y diferencias entre la

NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES en cuanto al tratamiento de los beneficios a los empleados. Este método permitió identificar contrastes normativos, niveles de exigencia y aplicaciones prácticas distintas, facilitando una comprensión clara de cómo cada norma aborda el mismo tema desde enfoques diferentes.

4.1.2.2 Método Analítico – Sintético. El método analítico es un análisis que se realiza para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos, es decir extraer parte del todo y ser estudiadas a detalle (Lopera Echevarria, Ramirez Gomez, Zuluaga Aristazábal, & Ortiz Venegas, 2010).

Por otra parte, la síntesis establece mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas. La síntesis se produce sobre la base de los resultados obtenidos en el análisis y posibilita la sistematización del conocimiento. La síntesis no es el retorno al todo, sino a sus relaciones esenciales. Es una nueva cualidad (Naranjo, 2014, pág. 118).

Se utilizó el método analítico-sintético porque la tesis requiere descomponer cada norma (NIC 19 y Sección 28) para analizar sus elementos clave sobre beneficios a los empleados (análisis), y luego integrar esa información para obtener una visión general, comparar y extraer conclusiones (síntesis) sobre su aplicación y diferencias en el contexto de las PYMES.

4.1.2.3 Método Descriptivo. La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos básicos más utilizados por los principiantes al momento de investigar, tales estudios exponen, narran, describen o identifican hechos, situaciones, características de un objeto o variable de estudio, se realizan diagnósticos o perfiles, pero no se dan explicaciones o razones de las situaciones (Bernal, 2016, pág. 143).

Se empleó el método descriptivo porque la tesis busca caracterizar y detallar las disposiciones de la NIC 19 y la Sección 28 (estructura, requisitos, tipos de beneficios a empleados), ordenando y presentando sus características tal como existen, sin intervenir ni modificar datos, sino describiendo fielmente su contenido y alcance.

4.2. Nivel o Alcance de Investigación

La comparación descriptiva es un enfoque utilizado para analizar y diferenciar los resultados obtenidos en dos o más grupos dentro de un determinado entorno. Este tipo de comparación permite identificar similitudes, diferencias y patrones sin derivar causalidad. Para llevar a cabo esta comparación, se aplican técnicas descriptivas y analíticas que facilitan la interpretación de los datos de los grupos estudiados. Es importante destacar que los resultados obtenidos a partir de este análisis no se extrapolan a una población más amplia, sino que se centran en describir y comparar los grupos dentro del entorno específico de la investigación (Thieme, 2022) .

La tesis es de nivel descriptivo-comparativo porque primero describe de manera detallada el contenido de la NIC 19 y la Sección 28 sobre beneficios a los empleados, y luego compara ambas normas para identificar similitudes, diferencias en el contexto de las PYMES, con el fin de obtener una visión clara y fundamentada de su tratamiento contable.

4.3. Diseño de la Investigación

Se considera el Diseño No Experimental Transversal, pues en este diseño no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, así mismo, no se manipulan las variables de estudio y Transversal porque recoge los datos en un solo momento y

solo una vez, es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones (Arias, 2020, pág. 46) .

La tesis tuvo un diseño no experimental transversal porque no manipula variables, sino que analiza la información existente de las normas contables tal como se presentan en un momento determinado (año 2024), limitándose a observar, describir y comparar los contenidos normativos sin intervenir en su aplicación real.

4.4. Población y Muestra

4.4.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) versión 2024, según Resolución N° 002-2024-EF/30 del Consejo Normativo de Contabilidad y las Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), modificada en 2015, oficializadas mediante Resolución N° 003-2020-EF/30.

EQUIVALENCIAS ENTRE LAS NIIF COMPLETAS Y LAS NIIF PARA PYMES			
NIIF COMPLETAS		NIIF PARA PYMES - SECCIONES	
	Marco Conceptual de la Información Financiera	1	Pequeñas y Medianas Entidades
		2	Conceptos y Principios Generales
		3	Presentación de Estados Financieros
		4	Estado de Situación Financiera
		5	Estado de Resultado Integral Estado de Resultado
NIC 1	Presentación de Estados Financieros	6	Estado de Cambio en el Patrimonio y Estado de Resultado
		8	Notas a los Estados Financieros
NIC 2	Inventarios	13	Inventarios
NIC 7	Estado de Flujos de Efectivo	7	Estado de Flujos de Efectivo
NIC 8	Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores	10	Políticas Contables, Estimaciones y Errores

EQUIVALENCIAS ENTRE LAS NIIF COMPLETAS Y LAS NIFF PARA PYMES			
	NIIF COMPLETAS	NIIF PARA PYMES - SECCIONES	
NIC 10	Hechos Ocurridos Despues del Periodo sobre el que se Informa	32	Hechos Ocurridos Despues del Periodo sobre el que se Informa
NIC 12	Impuestos a las Ganancias	29	Impuestos a las Ganancias
NIC 16	Propiedades, Planta y Equipo	17	Propiedades, Planta y Equipo
NIC 19	Beneficios a los Empleados	28	Beneficios a los Empleados
NIC 20	Contabilización de las Subvenciones del Gobierno e Información a Revelar sobre Ayudas Gubernamentales	24	Subvenciones del Gobierno
	Efectos de las Variaciones en las Tasas de Cambio de la Moneda Extranjera		Conversión de la Moneda Extranjera
NIC 21	Tasas de Cambio de la Moneda Extranjera	30	Conversión de la Moneda Extranjera
NIC 23	Costos por Prestamos	25	Costos por Prestamos
NIC 24	Información a Revelar sobre Partes Relacionadas	33	Información a Revelar sobre Partes Relacionadas
NIC 26	Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro	NO TIENE EQUIVALENCIA	NO TIENE EQUIVALENCIA
	Estados Financieros Separados		Estados Financieros Consolidados y Separados
NIC 28	Inversiones en Asociadas y Negocios Conjuntos	14	Inversiones en Asociados
		15	Inversiones en Negocios Conjuntos
NIC 29	Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias	31	Hiperinflación
NIC 32	Instrumentos Financieros: Presentación	22	Pasivo y patrimonio
NIC 33	Ganancias por Acción	NO TIENE EQUIVALENCIA	
NIC 34	Información Financiera Intermedia	NO TIENE EQUIVALENCIA	
NIC 36	Deterioro del Valor de los Activos	27	Deterioro del valor de los activos
NIC 37	Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes	21	Provisiones y contingencias
NIC 38	Activos intangibles	18	Activos intangibles distintos de la plusvalía
NIC 39	Instrumentos Financieros: Reconocimiento y Medición	12	Otros temas relacionados con los instrumentos financieros
NIC 40	Propiedades de Inversión	16	Propiedades de inversión
NIC 41	Agricultura	34	Actividades especiales
NIIF 1	Adopción por Primera Vez de las Normas Internacionales de Información Financiera	35	Transición a la NIIF para las PYMES

EQUIVALENCIAS ENTRE LAS NIIF COMPLETAS Y LAS NIFF PARA PYMES		
	NIIF COMPLETAS	NIIF PARA PYMES - SECCIONES
NIIF 2	Pagos Basados en Acciones	26 Pagos basados en acciones
NIIF 3	Combinaciones de Negocios	19 Combinaciones de negocios y plusvalía
NIIF 5	Activos no Corrientes Mantenidos para la Venta y Operaciones Discontinuadas	NO TIENE EQUIVALENCIA
NIIF 6	Exploración y Evaluación de Recursos Minerales	NO TIENE EQUIVALENCIA
NIIF 7	Instrumentos Financieros: Información a Revelar	11 Instrumentos financieros básicos 12 Otros Temas relacionados con los Instrumentos Financieros
NIIF 8	Segmentos de Operación	NO TIENE EQUIVALENCIA
NIIF 9	Instrumentos Financieros	11 Instrumentos financieros básicos
NIIF 10	Estados Financieros Consolidados	9 Estados Financieros Consolidados y Separados
NIIF 11	Acuerdos Conjuntos	NO TIENE EQUIVALENCIA
NIIF 12	Información a Revelar sobre Participaciones en Otras Entidades	NO TIENE EQUIVALENCIA
NIIF 13	Medición del Valor Razonable	NO TIENE EQUIVALENCIA
NIIF 14	Cuentas de Diferimientos de Actividades Reguladas	NO TIENE EQUIVALENCIA
NIIF 15	Ingresos de Actividades Ordinarias Procedentes de Contratos con Clientes	23 Ingresos de actividades ordinarias
NIIF 16	Arrendamientos	20 Arrendamientos
NIIF 17	Contratos de Seguro	NO TIENE EQUIVALENCIA

Nota: La tabla fue elaborado por Pascual Ayala Zavala (Ayala, 2023)

4.4.2. Muestra

El muestreo cualitativo esta regularmente encaminado por uno o varios propósitos, las primeras acciones para elegir la muestra suceden desde el planteamiento problema mismo, en el cual esperas hallar los casos o unidades de muestreo que te interesan. En las investigaciones cualitativas te cuestiones qué casos requieres inicialmente y dónde puedes encontrarlos. Además, las muestras cualitativas no deben ser utilizadas para representar a una población (Hernandez-

Sampieri & Mendoza, 2018).

La muestra la conformaron la Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios Sociales y la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes: Beneficios a los Empleados.

4.4.3. *Muestreo*

Para la presente investigación se considera el Muestreo No Probabilístico Intencional, el cual se caracteriza por seguir los criterios personales del investigador, ejemplo: Si la población se constituye por estudiantes de una institución educativa, el investigador puede aplicar criterios de inclusión y exclusión para elegir a aquellos que estén matriculados o no, que tengan buen rendimiento académico o elegir a la población total, es decir la población censal (Arias, 2020, pág. 61).

Se ha optado por el muestreo no probabilístico de tipo intencional, el cual se caracteriza por la selección deliberada de los elementos muestrales, en función de criterios previamente establecidos por el investigador. Este enfoque permite incluir o excluir unidades según características específicas, tales como el nivel de conocimiento sobre las normas contables aplicables o la experiencia directa en la gestión de beneficios a los empleados. En este contexto, la muestra está conformada por la Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados y la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES: Beneficios a los Empleados.

4.5. Unidad de Observación

La unidad de observación es el elemento al cual se le realiza la medición. La unidad muestral puede ser la misma unidad de observación o estar compuesta por varias unidades de observación (Lerma 2016, pág. 72).

Para la presente investigación la conformaron la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC19) y la Sección 28 de Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresa (NIIF PYMES) Beneficios a los Empleados.

4.6. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

4.6.1. Técnica de Recolección de datos – Investigación Documental

La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio. Algunas de las principales fuentes documentales son: documentos escritos (libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, conferencias escritas, etcétera), documentos filmicos (películas, diapositivas, etcétera) y documentos grabados (discos, cintas, casetes, disquetes, etcétera) (Bernal, 2016, pág. 146) .

Para la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos, la investigación documental, porque se basa en el análisis y comparación de normas contables vigentes (NIC 19 y Sección 28 de la NIIF para PYMES), siendo necesarios recopilar, revisar y analizar fuentes oficiales como resoluciones, marcos conceptuales y literatura especializada.

4.6.2. Instrumento de Recolección de Datos

El análisis documental es el proceso de investigación mediante la exploración de diversos documentos fuentes de información de un determinado objeto de investigación como normas, revistas, archivos institucionales, etc. Para este análisis se empieza por identificar los diferentes documentos sobre el sujeto de la investigación en función del objetivo del estudio, para poder proceder a clasificar y escoger documentos de acuerdo con la relevancia de información contenida en ellos. Luego se procede a la revisión detallada de su contenido y a registrar de

forma organizada la información relevante obtenida para proceder a su análisis en función del objetivo de estudio (Bernal, 2016, pág. 256).

Para la investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos, el análisis documental, porque permitió examinar e interpretar de forma sistemática los contenidos NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES, sí como resoluciones y documentos técnicos relacionados, con el fin de identificar, comparar y comprender el tratamiento contable de los beneficios a los empleados según cada normativa.

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

En la técnica de procesamiento se utilizó la matriz de comparación, que son herramientas fundamentales en la investigación cualitativa para establecer relaciones entre categorías o temas. Se organizan en forma de filas y columnas, donde el investigador documenta si existe o no una vinculación entre los elementos. Además, se pueden desarrollar traducciones explicativas que detallen cómo y por qué existen (o no) dichas relaciones (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 494).

De esta manera el procesamiento de la información se realizó a través de una matriz de comparación, en donde clasificamos los datos de cada norma y se presentó las similitudes y/o diferencias entre dichas normas. Proporcionándonos los resultados para obtener conclusiones y sugerencias de la presente investigación.

Capítulo V. Resultados y Discusión

5.1. Presentación de Resultados

5.1.1. *Ánalisis, interpretación y discusión de resultados*

5.1.1.1 Segundo objetivo general

El análisis comparativo entre la NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES muestra que ambas normas comparten principios contables comunes en el tratamiento de los beneficios a los empleados, sin embargo, existen diferencias significativas: la NIC 19 presenta un mayor nivel de detalle técnico, clasificación y exigencias actariales, especialmente en beneficios post-empleo y de largo plazo. En cambio, la Sección 28 ofrece un enfoque simplificado y menos riguroso, adaptado a la realidad operativa de las PYMES.

Estas diferencias reflejan el objetivo de cada norma: mientras la NIC 19 está orientada a entidades con mayores capacidades contables, la NIIF para PYMES busca facilitar la aplicación sin sacrificar la información relevante para los usuarios externos.

Tabla 18*Diferencias y similitudes entre la NIC 19 y Sección 28 NIIF para PYMES*

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	SECCIÓN 28 (Párr.)	S	D	Similitudes	Diferencias	Observaciones / Comentarios
Ausencias Retribuidas		13,14,15, 16,17,18, 9,10	28.4,28.6,2 8.7		X	Ambas normas distinguen entre ausencias acumulativas y no acumulativas.	La NIC 19 proporciona un mayor detalle sobre las ausencias retribuidas, especificando la existencia de ausencias irrevocables y no irrevocables. La Sección 28 no profundiza en esta clasificación.	Es fundamental definir en la política contable cómo se tratarán las ausencias acumulativas y no acumulativas. Según la NIC 19, las ausencias no irrevocables también deben ser reconocidas, lo que podría impactar en la medición de pasivos laborales.
Beneficios a Corto Plazo	Participación en Ganancias y Planes de Incentivos				X	Ambas normas requieren una obligación legal o implícita y una estimación fiable para reconocer como un gasto o pasivo la participación en ganancias y planes de incentivos.	La NIC 19 proporciona un enfoque más detallado para el reconocimiento y la medición de la participación en ganancias y los planes de incentivos. Además, enfatiza que, si los pagos no se esperan liquidar completamente dentro de los doce meses posteriores al cierre del período anual en el que los empleados prestaron los servicios correspondientes, estos deben clasificarse como otros beneficios a los empleados a largo plazo, en lugar de beneficios a corto plazo. Esto garantiza una contabilización más precisa, reflejando adecuadamente el impacto financiero y el momento en que la entidad asume la obligación de pago.	Es clave documentar la existencia de obligaciones implícitas para su adecuado reconocimiento y definir criterios internos claros para la estimación de obligaciones por incentivos.

Nota: S^I = Similitud, D^I = Diferencia

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	SECCIÓN 28 (Párr.)	S	D	Similitudes	Diferencias	Observaciones / Comentarios
Reconocimiento y Medición	11,12	28.3,28.5		X		Ambas normas establecen que, cuando un empleado presta servicios durante un período contable, la entidad debe reconocer los beneficios a corto plazo como un pasivo, mientras que cualquier exceso pagado se registra como un activo si genera una reducción en pagos futuros o un reembolso. Además, estos beneficios se reconocen como gasto, salvo que otra norma permita su inclusión en el costo de un activo.		Implementar controles internos para evitar errores en la medición de pasivos por beneficios.
Información a Revelar	25	28.39		X		Ambas normas no requieren información a revelar específica sobre beneficios a los empleados		La NIC 19 menciona que otra norma puede pedir información a revelar como la NIC 24 en su párrafo 17. En contraste, la Sección 28 de NIIF para PYMES no menciona explícitamente la necesidad de referirse a otras normas para la revelación de información. Sin embargo, en la Sección 33, específicamente en los párrafos 33.6 y 33.7, sí establece la obligación de información a revelar por el total de las remuneraciones del personal clave de la gerencia, lo que implica un enfoque alineado, aunque menos detallado, con los requerimientos de la NIC 19.

Nota: S^I = Similitud, D^I = Diferencia

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	SECCIÓN 28 (Párr.)	S	D	Similitudes	Diferencias	Observaciones / Comentarios
	Planes Multi-patronales	32,33,34, 35,36,37, 38,39,40, 41,42	28.11,28.3 8		X	Ambas normas reconocen la existencia de planes multi-patronales que se clasifican como planes de aportaciones definidas o beneficios definidos según sus cláusulas	La NIC 19 exige mayor detalle en la clasificación y medición de estos planes.	Analizar el tipo de plan y su impacto financiero antes de clasificarlo.
	Planes Gubernamentales	43,44,45	28.11,28.3 8		X	Se tratan como planes multi-patronales y usualmente se clasifican como de aportaciones definidas, salvo que impliquen una obligación de beneficios futuros	La NIC 19 exige mayor detalle en la clasificación y medición de estos planes.	Analizar el tipo de plan y su impacto financiero antes de clasificarlo.
Beneficios Post-Empleo						Ambas normas tienen un enfoque similar en el tratamiento de beneficios asegurados, se considera un plan financiado mediante el pago de primas a una póliza de seguros. La entidad lo trata como un plan de aportaciones definidas a menos que tenga una obligación legal o implícita de pagar beneficios directamente o cubrir déficits si el asegurador no cumple.	La NIC 19 proporciona un marco más detallado, incluyendo el tratamiento de pólizas como activos del plan o derechos de reembolso. La NIIF para PYMEs podría beneficiarse de ejemplos más claros y una explicación detallada sobre cómo determinar si una póliza constituye una liquidación total del plan.	Evaluar si la entidad tiene una obligación legal o implícita con los asegurados para tratar el plan como un plan de beneficios definidos.
	Beneficios Asegurados	46,47,48, 49	28.12		X			
Planes de Aportaciones Definidas		50,51,52, 53,54	28.13,28.4 0		X	Ambas normas adoptan enfoques similares en la definición y reconocimiento de los planes de aportaciones definidas, coincidiendo en	NIC 19 tiene más detalles sobre las implicaciones contables de estos planes.	Se debe garantizar que el plan de aportaciones cumpla con los requisitos establecidos y, además, implementar controles efectivos que aseguren su conformidad con la normativa

Nota: S^I = Similitud, D^I = Diferencia

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	SECCIÓN 28 (Párr.)	S	D	Similitudes	Diferencias	Observaciones / Comentarios
						que estos no implican riesgos adicionales para la entidad, ya que su obligación se limita exclusivamente a las aportaciones pactadas. Como resultado, el riesgo actuarial y de inversión recae completamente en el empleado.		vigente.
Planes de Beneficios Definidos		26 al 31,55 al 60,61 al 66,67 al 98,99 al 112,113 al 119,120 al 130,131 al 134,135 al 152	28.9,28.10, 28.14,28.1 5,28.16,28. 17,28.18,2 8.19,28.20, 28.21,28.2 2,28.23,28. 24,28.25,2 8.26,28.27, 28.28,28.4 1		X	Ambas normas adoptan enfoques similares en la contabilidad de los planes de beneficios definidos, en los cuales la entidad tiene la obligación de proporcionar los beneficios acordados a los empleados. Como consecuencia, la entidad asume tanto el riesgo actuarial, derivado de cambios en las estimaciones de las obligaciones futuras, como el riesgo de inversión, relacionado con el rendimiento de los activos del plan destinados a financiar dichos beneficios.	La NIC 19 incluye más detalles sobre cómo determinar si un plan es de beneficios definidos y su clasificación en caso de duda. Además, la NIC 19 exige regularidad en la medición para reflejar valores precisos en los estados financieros, mientras que la Sección 28 permite no realizar valoraciones actariales anuales y no requiere un actuario independiente.	La NIC 19 es más estricta en la precisión de los montos reportados, mientras que la Sección 28 es más flexible y simplificada, adecuada para entidades con menos recursos.
Beneficios a Largo Plazo	Reconocimiento y Medición	153,154, 155,156, 157	28.29,28.3 0		X	Ambas normas consideran beneficios que se liquidan más allá de los doce meses, incluyen categorías similares de beneficios y aplican un método de	La NIC 19 proporciona mayor detalle sobre el reconocimiento y medición de los beneficios, incluyendo el costo del servicio, interés neto y nuevas mediciones, y la	La medición de estos beneficios normalmente no tiene un grado de incertidumbre relevante en comparación con los beneficios post- empleo por lo que su contabilización puede realizarse

Nota: S^I = Similitud, D^I = Diferencia

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	SECCIÓN 28 (Párr.)	S	D	Similitudes	Diferencias	Observaciones / Comentarios
						medición basado en el valor presente de las obligaciones.	Sección 28 ofrece una versión más simplificada para PYMES, sin especificar aspectos como la exclusión de nuevas mediciones en otro resultado integral o detalles sobre beneficios por invalidez permanente.	mediante un método simplificado.
Información a Revelar	158	28.42		X		Mientras que la NIC 19 menciona que no requiere información a revelar, la SECCIÓN 28, indica que para cada categoría de beneficios que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha en la que se informa.	Se debe asegurar que las revelaciones sean suficientes para cumplir con la norma aplicable.	
Beneficios por Terminación	159 al 164,165 al 168	28.31,28.3 2,28.33,28.34,28.35		X		Ambas normas establecen para estos beneficios, la entidad reconoce un gasto y un pasivo por beneficios por terminación cuando está comprometida a terminar el empleo de un trabajador antes de la fecha normal de retiro o a proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta para incentivar la terminación voluntaria.	NIC 19 tiene más detalles sobre cuándo reconocer estos beneficios.	Es importante evaluar los acuerdos de terminación para una correcta contabilización.

Nota: S^l = Similitud, D^l = Diferencia

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	SECCIÓN 28 (Párr.)	S	D	Similitudes	Diferencias	Observaciones / Comentarios
Medición	169,170	28.36,28.37			X		<p>La NIC 19 menciona que los beneficios por terminación se miden en el momento de su reconocimiento inicial. Si se espera liquidar el pago íntegramente antes de los doce meses siguientes al periodo en que se informa, se aplican los requerimientos de beneficios a corto plazo. Si no, se aplican los requerimientos a otros beneficios a largo plazo.</p> <p>Mientras que la SECCIÓN 28 menciona que cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los doce meses tras el final del periodo sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.</p>	<p>La medición de estos beneficios puede variar según la legislación aplicable.</p>
Información a Revelar	71	1 28.43,28.44			X		<p>La NIC 19 menciona que no requiere información a revelar, la SECCIÓN 28, indica que para cada categoría de beneficios por terminación la entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha en la que se informa.</p>	<p>Verificar que la información revelada cumpla con los requisitos específicos de la norma aplicable.</p>

Nota: S^l = Similitud, D^l = Diferencia

5.1.1.2 Según objetivo específico N° 01

La Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados (2024) establece los criterios que deben seguir las entidades para el reconocimiento, medición, presentación y revelación de los beneficios otorgados a los empleados, ya sea durante o después de la relación laboral. Esta norma clasifica dichos beneficios en cuatro categorías: beneficios a corto plazo, beneficios post- empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. Cada categoría responde a diferentes condiciones y plazos de liquidación, lo que implica tratamientos contables diferenciados. Los beneficios a corto plazo, como sueldos, gratificaciones y vacaciones, se reconocen como gasto en el periodo en que el empleado presta el servicio, registrándose como pasivo o gasto devengado. Los beneficios post- empleo, como pensiones y atención médica, pueden estructurarse como planes de aportaciones definidas, donde la entidad solo tiene obligación de aportar un monto fijo, o como planes de beneficios definidos, en los cuales la entidad asume riesgos actuariales y de inversión, debiendo aplicar métodos de valoración actuarial y reconocer el valor presente de las obligaciones. La NIC 19 también contempla otros beneficios a largo plazo, como años sabáticos, premios por antigüedad o invalidez permanente, que, aunque se tratan de forma similar a los beneficios definidos, sus mediciones afectan directamente el resultado del ejercicio. Finalmente, se consideran beneficios por terminación aquellos que surgen cuando finaliza la relación laboral, como indemnizaciones o incentivos por renuncia voluntaria, los cuales deben reconocerse cuando la entidad toma la decisión de finalizar el contrato laboral de un trabajador o el empleado acepta una compensación a cambio de su retiro.

Tabla 19*Análisis la NIC 19: Beneficios a los Empleados*

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	Ítem	Concepto
Beneficios a Corto Plazo	Ausencias Retribuidas	13,14,15, 16,17,18, 9,10	A	Se refieren a derechos de los empleados a ausentarse del trabajo con pago, incluyendo vacaciones y ausencias por enfermedad. Estos beneficios son de corto plazo si se espera que se liquiden completamente dentro de los doce meses siguientes al final del periodo anual en que los servicios fueron prestados. Se clasifican en dos categorías: acumulativas, donde los derechos no utilizados pueden trasladarse y usarse en periodos futuros, generando una obligación a medida que el empleado presta servicios; y no acumulativas, donde los derechos caducan si no se utilizan en el periodo actual y no se trasladan ni generan derecho a compensación en efectivo al finalizar el empleo. Además, especifica la existencia de ausencias irrevocables y no irrevocables.
	Participación en Ganancias y Planes de Incentivos	19,20,21, 22,23,24	B	Son pagos que una entidad realiza a sus empleados como recompensa por servicios prestados, los cuales se esperan liquidar completamente dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo anual en que se prestaron dichos servicios. Estos beneficios se reconocen como un pasivo y un gasto cuando el empleado ha prestado los servicios y si la entidad tiene una obligación legal o implícita de realizar tales pagos, y el importe puede ser estimado fiablemente.
	Reconocimiento y Medición	11,12	C	Estos se liquidarán totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo contable en que se prestan los servicios cuando el empleado ha prestado sus servicios. El importe, que no se descuenta, se reconocerá como un pasivo (gasto acumulado o devengado) si aún está pendiente de pago, o como un activo (pago anticipado) si el pago realizado excede los beneficios. Paralelamente, este importe se reconocerá como un gasto, a menos que otra NIIF exija o permita su capitalización como parte del costo de un activo.
	Información a Revelar	25	D	No requiere información a revelar específica sobre los beneficios por terminación; sin embargo, otras Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), como la NIC 24 (información sobre personal clave de la gerencia) y la NIC 1 (gasto por beneficios a los empleados), pueden establecer requisitos de revelación relacionados con estos beneficios. Esto significa que la revelación de este tipo de beneficios se rige principalmente por otras NIIF, más que por una exigencia directa y detallada de la

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	Ítem	Concepto
				propia NIC 19.
Beneficios Post-Empleo	Planes Multi-patronales	32,33,34, 35,36,37, 38,39,40, 41,42	E	Son planes de beneficios que agrupan los activos aportados por diversas entidades no relacionadas entre sí, para proporcionar beneficios post-empleo a sus empleados. Estos planes pueden ser de aportaciones definidas o de beneficios definidos. Si el plan es de beneficios definidos, una entidad lo contabiliza como si fuera un plan de aportaciones definidas a menos que pueda identificar su participación proporcional en el activo y los pasivos del plan. Si no puede identificar dicha participación, la entidad revela información específica sobre esta situación y la base contable utilizada.
	Planes Gubernamentales	43,44,45	F	Se refieren a los beneficios establecidos por la legislación para los empleados del sector público o privado, los cuales son administrados por autoridades nacionales y locales. Estos planes suelen ser de aportaciones definidas, lo que significa que la entidad no tiene obligación legal ni implícita de pagar beneficios adicionales si el fondo no tiene suficientes activos para pagar todos los beneficios correspondientes a los servicios de los empleados en el periodo actual y en periodos anteriores. Cuando una entidad participa en un plan gubernamental, debe reconocer las aportaciones como un gasto cuando los empleados han prestado sus servicios para obtener esos beneficios.
	Beneficios Asegurados	46,47,48, 49	G	Se refieren a situaciones en las que una entidad paga primas de pólizas de seguro para financiar los beneficios post-empleo. Si la entidad no tiene una obligación legal o implícita de pagar beneficios directos a sus empleados cuando estos caigan debido a la insuficiencia de los activos de las pólizas, entonces el plan se trata como un plan de aportaciones definidas. Sin embargo, si la entidad conserva la obligación de pagar directamente a los empleados o la obligación de pagar cantidades adicionales si el asegurador no paga, o si las primas no están vinculadas a la vida de un grupo específico de empleados, el plan podría ser un plan de beneficios definidos, incluso si está asegurado.
	Planes de Aportaciones Definidas	50,51,52, 53,54	H	Son aquellos en los que la entidad paga aportaciones fijas a un fondo separado y no tiene una obligación legal o implícita de pagar aportaciones adicionales si el fondo no tiene suficientes activos para pagar todos los beneficios a los empleados relacionados con los servicios que los empleados han prestado en el periodo actual y en periodos anteriores. En estos planes, el riesgo actuarial (que los beneficios sean menores de lo esperado) y el riesgo de inversión (que los activos invertidos sean

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	Ítem	Concepto
				insuficientes para satisfacer los beneficios esperados) recaen sobre el empleado, no sobre la entidad. La obligación de la entidad se limita al pago de las aportaciones.
Planes de Beneficios Definidos		26 al		
		31,55 al		
		60,61 al		
		66,67 al		
		98,99 al		
		112,113 al	I	Son aquellos en los que la entidad asume la obligación de proporcionar una cantidad acordada de beneficios a los empleados que se jubilen, generalmente en función de factores como la edad, los años de servicio y el nivel salarial. A diferencia de los planes de aportaciones definidas, en estos planes la entidad asume el riesgo actuarial (que los beneficios cuesten más de lo esperado) y el riesgo de inversión (que los rendimientos de los activos del plan sean insuficientes), lo que significa que, si los activos del plan son insuficientes, la entidad debe realizar aportaciones adicionales. La contabilidad de estos planes es más compleja, ya que implica estimaciones actariales y el reconocimiento de ganancias y pérdidas actariales.
		119,120 al		
		130,131 al		
		134,135 al 152		
Beneficios a Largo Plazo		153,154, 155,156, 157	J	Son beneficios que se liquidan pasados los doce meses después finalizar el periodo el cual se informa y se realiza reconociendo el pasivo que representa el valor presente de la obligación por el beneficio definido, menos el valor razonable de los activos del plan (si los hubiera). El costo del servicio (incluyendo el servicio actual y pasado), el costo de los intereses netos sobre el pasivo (activo) neto por beneficios definidos, y las nuevas mediciones del pasivo (activo) neto por beneficios definidos se reconocen en el resultado del periodo o en otro resultado integral, dependiendo de su naturaleza.
	Información a Revelar	158	K	No requiere información a revelar específica sobre los beneficios por terminación; sin embargo, otras Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), como la NIC 24 (información sobre personal clave de la gerencia) y la NIC 1 (gasto por beneficios a los empleados), pueden establecer requisitos de revelación relacionados con estos beneficios. Esto significa que la revelación de este tipo de beneficios se rige principalmente por otras NIIF, más que por una exigencia directa y detallada de la propia NIC 19.

Dimensión	Indicador	NIC 19 (Párr.)	Ítem	Concepto
		159 al 164,165 al 168	L	Este ocurre cuando una entidad está comprometida, sin posibilidad de retractarse, a rescindir el vínculo de un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de jubilación, o a proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta hecha para fomentar la aceptación voluntaria de la terminación. La entidad debe reconocer un pasivo y un gasto por los beneficios por terminación en la fecha cuando la entidad ya no puede retirar la oferta de esos beneficios.
Beneficios por Terminación	Medición	169,170	M	Se realiza de manera diferente dependiendo de su fecha de liquidación esperada. Si los beneficios por terminación se esperan liquidar en su totalidad dentro de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa, la entidad aplicara los requerimientos de beneficios a corto plazo. Sin embargo, si los beneficios no se esperan liquidar en su totalidad dentro de los doce meses, se medirán similar a cómo se miden los planes de beneficios a largo plazo.
	Información a Revelar	171	N	No requiere información a revelar específica sobre los beneficios por terminación; sin embargo, otras Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), como la NIC 24 (información sobre personal clave de la gerencia) y la NIC 1 (gasto por beneficios a los empleados), pueden establecer requisitos de revelación relacionados con estos beneficios. Esto significa que la revelación de este tipo de beneficios se rige principalmente por otras NIIF, más que por una exigencia directa y detallada de la propia NIC 19.

5.1.1.3 Según objetivo específico N° 02

El análisis de la Sección 28 de la NIIF para PYMES (2024) permitió comprender detalladamente la forma en que las pequeñas y medianas entidades deben contabilizar los beneficios a los empleados, clasificándolos en cuatro categorías: beneficios a corto plazo, post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. En los beneficios a corto plazo, se incluyen sueldos, gratificaciones, bonos y ausencias remuneradas, diferenciando entre acumulativas y no acumulativas, con criterios claros de reconocimiento y medición. En los beneficios post- empleo, se analizó la diferencia entre planes de aportaciones definidas, donde la entidad no asume riesgos, y planes de beneficios definidos, en los que la entidad asume el riesgo actuarial y de inversión, siendo necesario aplicar el método de unidad de crédito proyectada para la medición de obligaciones. Se evaluaron también los planes multipatronales, asegurados y los tratamientos en caso de superávit o reembolsos. En cuanto a los beneficios a largo plazo, como vacaciones extensas, invalidez prolongada o incentivos diferidos, se requiere reconocer y medir el pasivo por el valor presente neto de la obligación. Finalmente, en los beneficios por terminación, se explicó el reconocimiento inmediato del gasto ante una obligación legal o implícita por desvinculación laboral, incluyendo casos como programas de retiro voluntario con incentivos, cuya medición se basa en la mejor estimación del desembolso requerido. Este análisis integral facilita la correcta aplicación contable conforme a la norma, promoviendo la transparencia y cumplimiento financiero en las PYMES.

Tabla 20*Análisis de la Sección 28 NIIF para Pymes: Beneficios a los Empleados*

Dimensión	Indicador	SECCIÓN 28 (Párr.)	Ítem	Concepto
Beneficios a Corto Plazo	Ausencias Remuneradas	28.4,28.6,28.7	A	Son beneficios otorgados por las entidades a los empleados por tiempo no trabajado, como vacaciones o licencias por enfermedad. Estas pueden ser acumulativas, cuando los derechos no usados se trasladan a periodos futuros, o no acumulativas, cuando se pierden si no se usan en el periodo actual. Las ausencias acumulativas se reconocen contablemente a medida que el empleado presta sus servicios que generan el derecho, mientras que las no acumulativas se reconocen solo cuando ocurren
	Participación en Ganancias y Planes de Incentivos	28.8	B	Son beneficios que una entidad otorga a sus empleados como compensación adicional, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en que se prestaron los servicios. Estos beneficios se reconocen contablemente solo cuando la entidad tiene una obligación legal o implícita de realizar el pago, como resultado de un suceso pasado, y cuando puede hacerse una estimación fiable del importe a pagar
	Medición	28.3,28.5	C	Se realiza por el importe no descontado que la entidad espera pagar como resultado de los servicios prestados durante el periodo. Esto aplica a beneficios como sueldos, salarios, aportaciones a la seguridad social, ausencias remuneradas, participación en ganancias y beneficios no monetarios, siempre que se espere que sean pagados dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo contable.
	Información a Revelar	28.39	D	No requiere información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a corto plazo, por lo tanto, no se exige una divulgación detallada en los Estados Financieros.
Beneficios Post-Empleo	Planes Multi-patronales	28.11,28.38	E	Ambos planes son acuerdos en los que varias entidades o el gobierno proporcionan beneficios a los empleados tras su retiro. Estos deben clasificarse como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos según sus cláusulas y obligaciones implícitas. Si no se cuenta con información suficiente para aplicar la contabilidad de beneficios definidos en un plan multi-patronal, se tratará como de aportaciones definidas y se revelará tal situación junto con cualquier información relevante sobre el plan y sus implicaciones para la entidad.
	Planes Gubernamentales	28.11,28.38	F	

Dimensión	Indicador	SECCIÓN 28 (Párr.)	Ítem	Concepto
Beneficios Asegurados		28.12	G	Son aquellos financiados mediante el pago de primas a pólizas de seguros. Se tratan como planes de aportaciones definidas, a menos que la entidad tenga una obligación legal o implícita de pagar directamente los beneficios a los empleados o de realizar pagos adicionales si la aseguradora no cubre completamente los beneficios relacionados con los servicios prestados; en ese caso, se contabilizan como planes de beneficios definidos
Planes de Aportaciones Definidas		28.13,28.40	H	Son aquellos en los que la entidad realiza pagos fijos a un fondo o aseguradora sin asumir obligaciones adicionales si los activos del plan son insuficientes para cubrir los beneficios; por tanto, el monto recibido por el empleado depende de las aportaciones realizadas y del rendimiento obtenido. La entidad reconoce como pasivo cualquier contribución pendiente y como gasto el importe correspondiente al periodo, salvo que otra norma exija incluirlo como parte del costo de un activo.
Planes de Beneficios Definidos		28.9,28.10,2 8.14,28.15,2 8.16,28.17,2 8.18,28.19,2 8.20,28.21,2 8.22,28.23,2 8.24,28.25,2 8.26,28.27,2 8.28,28.41	I	Son aquellos en los que la entidad se compromete a proporcionar un nivel específico de beneficios a los empleados tras su retiro. La entidad debe reconocer un pasivo por el valor presente de sus obligaciones menos el valor razonable de los activos del plan, y registrar el cambio neto en ese pasivo como gasto del periodo, a menos que otra norma exija su inclusión en el costo de un activo.
Beneficios a Largo Plazo	Reconocimiento y Medición	28.29,28.30	J	Son ausencias prolongadas, beneficios por años de servicio o invalidez, se realiza reconociendo un pasivo por el valor presente de las obligaciones menos el valor razonable de los activos del plan. El cambio neto en este pasivo, excluyendo pagos realizados o aportaciones del empleador, se reconoce íntegramente como gasto en el periodo, salvo que otra norma exija su inclusión en el costo de un activo
	Información a Revelar	28.42	K	La entidad debe revelar, por cada categoría de beneficios otorgados, la naturaleza de los beneficios, el importe de la obligación correspondiente y el nivel de financiación existente a la fecha de presentación del informe financiero.
Beneficios por Terminación	Reconocimiento	28.31,28.32, 28.33,28.34, 28.35	L	Se realiza cuando la entidad está comprometida de forma demostrable a terminar el vínculo laboral con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro, o a proporcionar beneficios como incentivo para una terminación voluntaria; estos beneficios se reconocen inmediatamente como un pasivo y un gasto, ya que no generan beneficios económicos futuros para la entidad.

Dimensión	Indicador	SECCIÓN 28 (Párr.)	Ítem	Concepto
Medición		28.36,28.37	M	<p><u>Se basa en la mejor estimación del desembolso requerido para cancelar la obligación en la fecha de presentación, considerando el número de empleados que se espera acepten la oferta en caso de incentivos por terminación voluntaria; si el pago se realiza después de doce meses del cierre del periodo, se debe medir a su valor presente descontado.</u></p>
Información a Revelar		28.43,28.44	N	<p>Debe incluir, para cada categoría de beneficios otorgados, la naturaleza de dichos beneficios, el importe de la obligación asociada y el nivel de financiación a la fecha de presentación; además, si existe incertidumbre sobre cuántos empleados aceptarán una oferta de terminación, debe revelarse como un pasivo contingente conforme a la Sección 21 sobre provisiones y contingencias.</p>

5.1.1.2. Discusión de Resultados

Los hallazgos del estudio sobre la aplicación de la NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES en relación con los beneficios a los empleados evidencian tanto similitudes como diferencias en su aplicación contable y su impacto en la información financiera de las empresas. Según Araujo & Huamán (2024), en la empresa Transportes Santos S.R.L. en Huancayo, la implementación de la NIC 19 influye significativamente en la transparencia y calidad de los estados financieros, lo que resalta su importancia en la gestión contable.

Uno de los aspectos más relevantes de la investigación es la percepción de los colaboradores sobre el reconocimiento de la NIC 19 en la información contable. Los resultados muestran que un 38.71% de los trabajadores considera este reconocimiento como "malo", un 32.26% lo califica como "bueno" y un 29.03% como "regular". Esta variabilidad refleja una falta de uniformidad en la aplicación de la norma dentro de la empresa, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la capacitación y estandarizar los procedimientos contables relacionados con los beneficios a los empleados.

Además, el presente estudio confirma que la NIC 19 ofrece un marco detallado para la clasificación y medición de beneficios a los empleados, mientras que la Sección 28 de la NIIF para PYMES proporciona un enfoque más simplificado para facilitar su aplicación en pequeñas y medianas empresas. En este sentido, la investigación identificó que el 64% de los indicadores analizados presentan similitudes entre ambas normativas, mientras que el 36% muestra diferencias sustanciales, principalmente en cuanto a requisitos de revelación y valoraciones actariales.

El estudio de Araujo & Huamán (2024) también destaca la importancia de implementar políticas contables adecuadas para la aplicación de la NIC 19, con el fin de garantizar el cumplimiento de normas laborales y tributarias y evitar posibles sanciones. Asimismo, este estudio indica la necesidad de asesoramiento contable y capacitación continua para los profesionales de la contabilidad, de manera que puedan aplicar de forma efectiva las normativas vigentes y optimizar la información financiera de las empresas para evitar contraer sanciones por parte de los entes fiscalizadores.

Los resultados obtenidos refuerzan la idea de que la correcta aplicación de la NIC 19 mejora la transparencia y confiabilidad de la información financiera, mientras que la Sección 28 de la NIIF para PYMES proporciona una alternativa viable para entidades que requieren un proceso contable simplificado. La decisión sobre qué norma aplicar dependerá del tamaño de la empresa, sus necesidades contables y su capacidad para gestionar los requerimientos de cada normativa.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, contrastados con los hallazgos de Echeandía & Mendoza (2023), refuerzan la idea de que la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES si impacta directamente en la información financiera de las empresas, afectando su rentabilidad, cumplimiento normativo y transparencia. Este estudio señala que la aplicación de la Sección 28 de la NIIF para PYMES conlleva una leve disminución en la rentabilidad de la empresa debido al reconocimiento de obligaciones laborales previamente no reconocidas. Sin embargo, este efecto negativo se ve compensado por la mejora en la fiabilidad de la información contable, lo que permite a la gerencia tomar decisiones más acertadas. En este sentido, los hallazgos de la presente

investigación descriptiva comparativa coinciden en que la correcta aplicación de la normativa contable, si bien puede implicar costos adicionales en el corto plazo, refuerza la transparencia y la confianza de los empleados y usuarios de la información financiera. Además, esta investigación confirma que la NIC 19 impone requisitos más rigurosos en la medición y revelación de beneficios laborales, particularmente en lo referente a valoraciones actuariales y beneficios post-empleo. Por otro lado, la Sección 28 de la NIIF para PYMES ofrece una metodología más simplificada, facilitando su aplicación en pequeñas y medianas entidades.

Los resultados obtenidos confirman que la elección entre la NIC 19 y la Sección 28 de la NIIF para PYMES se debe alinear al tamaño, estructura y necesidades contables de la entidad. Si bien la aplicación de la normativa contable puede impactar en la rentabilidad de la empresa, su correcta implementación fortalece la transparencia de la información financiera y mejora la confianza de los empleados en la gestión de sus beneficios laborales. En este sentido las entidades deben realizar un análisis detallado de los impactos contables y financieros de cada norma antes de su adopción, complementado con capacitaciones y asesoría profesional para optimizar su aplicación. Esta investigación, por tanto, se plantea como una herramienta de apoyo para facilitar una elección informada y estratégica de la normativa contable más adecuada, promoviendo una implementación eficiente en los procesos contables de la organización.

CONCLUSIONES

1. El análisis comparativo entre la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) y la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para PYMES) evidencia tanto similitudes fundamentales como diferencias en el tratamiento de los beneficios a los empleados.

Se puede determinar que ambas normas establecen criterios similares para la clasificación de ausencias acumulativas y no acumulativas, el reconocimiento de obligaciones legales o implícitas, y la forma de contabilizar los beneficios a corto y largo plazo. Además, coinciden en el tratamiento de planes multi-patronales y asegurados, así como en la responsabilidad de las entidades respecto a los planes de aportaciones definidas y de beneficios definidos.

Se estableció que las diferencias marcan aspectos relevantes en la aplicación práctica de cada norma. La NIC 19 proporciona un mayor detalle sobre las ausencias retribuidas, especificando la existencia de ausencias irrevocables y no irrevocables. Además, establece requerimientos más rigurosos en cuanto a valoraciones actuariales y el tratamiento de beneficios asegurados. Por otro lado, la Sección 28 simplifica ciertos procesos contables para facilitar la aplicación en pequeñas y medianas empresas, lo que se refleja en requisitos menos estrictos sobre la información a revelar y la posibilidad de omitir valoraciones actuariales anuales.

En el presente estudio, se analizaron 14 indicadores clave para comparar ambas normativas, de los cuales se identificaron 9 indicadores similares (equivalentes al 64%) y

5 indicadores diferentes (equivalentes al 36%). Esta diferenciación resulta fundamental para determinar el impacto y la interpretación de cada normativa en la gestión de los beneficios a los empleados, permitiendo a las empresas adoptar el marco contable que mejor se ajuste a sus necesidades operativas y estratégicas.

2. Del análisis realizado, se ha desarrollado una descripción detallada de la Norma Internacional de Contabilidad 19, la cual regula el tratamiento contable de los beneficios a los empleados. La norma clasifica dichos beneficios en cuatro categorías principales: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación del vínculo laboral. Para cada categoría, se han examinado los criterios de reconocimiento, medición e información a revelar, permitiendo una comprensión total de su aplicación en la práctica contable. Este análisis ha permitido identificar sus implicancias contables en los estados financieros, destacando su importancia en la mejora de la transparencia, comparabilidad y cumplimiento de los principios contables internacionales. Su adecuada comprensión y aplicación es fundamental para el reconocimiento preciso de las obligaciones laborales, asegurando una presentación razonable de la información financiera y fortaleciendo la confianza de los usuarios internos y externos, constituyéndose así en una base para una toma de decisiones contable alineada con las exigencias internacionales sobre beneficios a los empleados.
3. El análisis de la Sección 28 de la NIIF para PYMES ha permitido identificar sus principales disposiciones en el tratamiento contable de los beneficios a los empleados,

clasificados en cuatro categorías: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. Esta sección presenta un marco contable simplificado, diseñado para pequeñas y medianas entidades, con el objetivo de facilitar su aplicación y reducir la complejidad administrativa frente a las NIIF completas. A pesar de su carácter simplificado, mantiene principios fundamentales alineados con las normas internacionales, permitiendo a las PYMES cumplir adecuadamente con sus obligaciones contables y mejorar la calidad de la información financiera relacionada con los beneficios laborales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar programas permanentes de capacitación y actualización dirigidos a los contadores públicos y profesionales del área contable en la aplicación práctica de la NIC 19 y la Sección 28 de las NIIF para PYMES. Estos programas deben centrarse en los temas más complejos identificados, como el reconocimiento de beneficios post-empleo, las valoraciones actuariales y la medición de pasivos laborales. Además, se sugiere promover convenios con universidades y colegios profesionales para ofrecer cursos, talleres y certificaciones orientadas al desarrollo de competencias normativas internacionales. Esta medida atiende directamente la falta de capacitación, la complejidad técnica y la resistencia al cambio, mejorando la calidad de la información financiera y reduciendo errores en el reconocimiento, medición e información a revelar.
2. Se recomienda que las empresas y profesionales contables adopten herramientas tecnológicas, software contable especializado y asesorías técnicas que faciliten el reconocimiento, la medición e información a revelar de los beneficios a los empleados conforme a las NIIF plenas o la NIIF para PYMES. Estas herramientas deben incorporar funcionalidades para la estimación actuarial, el cálculo de tasas de descuento y la automatización de procesos contables. Esta recomendación aborda la escasez de herramientas, la dificultad de interpretación y la complejidad de los cálculos actuariales, contribuyendo a una aplicación más uniforme y confiable de las normas.

3. Se recomienda que las entidades definan e implementen políticas contables claras respecto a los beneficios a los empleados, seleccionando de manera fundamentada si aplicarán la NIC 19 o la Sección 28 NIIF para PYMES, según su tamaño, complejidad y recursos disponibles. Dichas políticas deben incluir procedimientos internos de revisión periódica del cumplimiento normativo, así como mecanismos de comunicación con la gerencia y auditoría externa. Además, se sugiere promover una cultura organizacional orientada a la transparencia y la calidad de la información financiera, que reduzca la resistencia al cambio y fortalezca la confianza de los empleados y usuarios externos. Esta acción enfrenta directamente las consecuencias del problema: errores, sanciones y pérdida de confianza, garantizando un cumplimiento normativo sostenible.

REFERENCIAS

- Abanto, M. (2022). *NIIF PCGE Casos Prácticos*. El Búho.
- Actualícese. (s.f.). *Lo que debes saber sobre la actualización del marco normativo de información financiera del Grupo 1*. Actualícese:
<https://actualicese.com/lo-que-debes-saber-sobre-la-actualizacion-del-marco-normativo-de-informacion-financiera-del-grupo-1/>
- Araujo, M., & Huaman, N. (2024). NIC 19 Beneficios a los Empleados y la Información. *Tesis de Pregrado*. Universidad Continental Huancayo.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14973/1/IV_FCE_310_TE_Araujo_Huaman_2024.pdf
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guia para la Elaboracion*. Jose Luis Arias Gonzales.
- Ayala, P. (Febrero de 2023). *NIIF completas o NIIF para PYMES*. Facebook:
<https://web.facebook.com/photo/?fbid=6299561410055947&set=a.2051067274905403>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
https://www.academia.edu/44228601/Metodología_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_1_4ta_edicion
- Canteral, E. (2023). Impuesto Diferido por las Provisiones de Jubilación Patronal y Desahucio y su Efecto Tributario en el Sector Bananero. *Tesis de postgrado*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/6111/1/TM-ULVR-0568.pdf>
- Decreto Legislativo N° 892 [Presidencia de la República]. (1996). *Regulan el derecho de los*

trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. Diario Oficial el Peruano.

Deloitte. (2019). *Los IFRS en su Bolsillo*.

<https://iasplus.com/content/5f187b34-2eba-484a-bcfb-9acc62764924>

Deloitte. (s.f.). *NIC 19 — Beneficios a los empleados (2011)*. IAS Plus:

<https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19>

Díaz, J., & Toledo, E. (2020). La Incidencia al Implementar la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES Sección 28: Beneficios a los Empleados en el Gasto de Personal de las Promotoras de Servicios de Educación Básica Regular en la Ciudad Cajamarca, año 2019. *Tesis de Pregrado*. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25020/D%cc3%adaz%20Zavaleta%2c%20Jhulitz%20Mirela%20-%20Toledo%20S%cc3%a1nchez%2c%20Evelin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Echeandia, D., & Mendoza, D. (2023). Sección 28 Beneficios a los Empleados de las NIIF para PYMES y su Impacto en la Rentabilidad de la Empresa Ceviche y Polleria Miguelito's, Trujillo - 2020. *Tesis de Pregrado*. Universidad Privada Antenor Orrego.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10515/REP_DANNIA.EC_HEANDIA_DIANA.MENDOZA_BENEFICIOS.EMPLEADOS.NIIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferrer, A. (2023). *NIIF para PYMES y Diferencias con NIIF Plenas*. Pacífico Editores.

Francela, R., Perez, J. I., & Hurtado, N. I. (2020). Analisis de la Seccion 28 de las NIIF para las

- Pymes “Beneficios a Empleados” en la contabilidad de La empresa Arconsa S.A. En el año 2020. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua.
- García, G., Chicaiza, O., Calderón, S., Escobar, M., & Navas, M. (2022). Beneficios a Empleados: un diagnóstico inicial conforme la Norma Internacional de Contabilidad NIC 19. *Tambara*, 1660-1676.
- https://tambara.org/wp-content/uploads/2022/12/5.Diagn%C3%B3stico-NIC-19_Garc%C3%A3Ada-et-al.pdf
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de la Investigacion Las rutas cuantitativa,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf
- Huamán , I., & Idrugo, A. (2023). Incidencia de la Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) en el Estado de Resultado en la Empresa Grifos Layzon S.A.C., Cajamarca, Periodo 2021. *Tesis de Pregrado*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2730/INCIDENCIA%20DE%20LA%20NORMA%20INTERNACIONAL%20DE%20CONTABILIDAD%2019%20%20NIC%2019%29%20EN%20EL%20ESTADO%20DE%20RESULTADO%20EN%20LA%20EMPRESA%20GRIFOS%20LAYZON%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed>
- International Accounting Standards Board [IASB]. (2015). *Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades [NIIF para las PYMES]*.

IFRS Foundation.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif_pymes/NIIF_PYME_2015_RES_003_2020EF30.pdf

International Accounting Standards Board [IASB]. (2024). *Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados*. IFRS Foundation.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif/NIC_19_BV2024_IRAC_H.pdf

Lerma Gonzalez, H. D. (2016). *Metodología de la Investigación Propuesta, Anteproyecto y Proyecto* (Quinta ed.). Ecoe Ediciones.

Llanto, F. (2023). Revista de Asuntos Práticos de NIIF. *Revista Contable IFRS 2023*, 1-388.

Lopera Echevarria, J. D., Ramirez Gomez, C. A., Zuluaga Aristazábal, M. U., & Ortiz Venegas, J. (2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 25(1).

Mollina, R. (2013). NIIF para las PYMES: ¿La solución al problema para la aplicación de la normativa internacional? *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 21-34.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281630133003>

Mollo, M. (2023). Nivel de Aplicación de la NIIF para PYMES y su Relación con las Políticas Contables en las Personas Jurídicas del Sector Hotelero del Distrito de Tacna, año 2018. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

<https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68c03041-7811-43b5-9b2a-055c58496daf/content>

Naranjo, E. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Académica Universitaria (EDUCAN).

https://www.academia.edu/74069071/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica_Ernan_Naranjo

Resolución N° 001-2024-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad]. (2024). *Aprueba la Norma Peruana de Información Financiera para las Microempresas*.

<https://www.mef.gob.pe/es/consejo-normativo-de-contabilidad/resoluciones-2/resoluciones-cnc/32540-resolucion-de-consejo-normativo-de-contabilidad-n-001-2024-ef-30/file>

Resolución N° 002-2021-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad]. (2021). *Modifican el artículo 2 de la Resolución N° 003-2020-EF/30 a fin de incorporar los umbrales para efectos de la aplicación de la NIIF para las PYMES*. <https://www.mef.gob.pe/es/consejo-normativo-de-contabilidad/resoluciones-2/resoluciones-cnc/27704-resolucion-n-002-2021-ef-30/file>

Resolución N° 002-2024-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad]. (2024). *Aprueban el Set Completo de las Normas Internacionales de Información Financiera Versión 2024, Que Incluye el Marco Conceptual para la Información Financiera*.

<https://www.mef.gob.pe/es/consejo-normativo-de-contabilidad/resoluciones-2/resoluciones-cnc/33528-resolucion-de-consejo-normativo-de-contabilidad-n-002-2024-ef-30/file>

Resolución N° 003-2022-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad]. (2022). *Aprueban*

Condiciones Técnicas para la Aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3873364/R_CNC_003_2022EF30.pdf.pdf?v=1669324351

Resolución N° 003-2020-EF/30 [Consejo Normativo de Contabilidad]. (2020). *Oficializan la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) modificada en 2015.* <https://www.mef.gob.pe/es/consejo-normativo-de-contabilidad/resoluciones-2/resoluciones-cnc/23760-resolucion-n-003-2020-ef-30/file>

Revista Grupo Rodi. (Marzo de 2022). NIC 19 Beneficios a los Trabajadores Tratamiento Contable y Tributario. *Servicios Integrados Rodi SAC*, 1-38.

Thieme. (2022). Aplicación del Diseño de Investigación Comparativa Transnacional en la Educación Médica y de Enfermería. *Revista de Salud y Ciencias Afines*.

<https://www.thieme-connect.de/products/ejournals/abstract/10.1055/s-0042-1757734>

Tonon, G. (2011). La Utilización del Método Comparativo en Estudios Cualitativos en Ciencia Política y Ciencias Sociales: Diseño y Desarrollo de una Tesis Doctoral. *Kairos*(27).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3702607>

Uzhca, G. (2024). Implicación Contable y Tributaria de NIC 19 en Empresas Industriales. *Economía y Negocios*, 15(2), 151-162.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29019/eyn.v15i2.1381>

Apéndices:

Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica:

Tabla 21

Matriz de consistencia metodológica

Título de la Investigación: LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 Y SECCIÓN 28 DE LA NORMA INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA PYMES: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS, 2024					
Investigador: Rubén Gutiérrez Gutiérrez					
Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Variable 1: Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados.	Beneficios a Corto Plazo	Ausencias Retribuidas Participación en Ganancias y Planes de Incentivos Reconocimiento y Medición de los Beneficios a Corto Plazo Información a Revelar	Enfoque: Cualitativo Nivel de Investigación: Descriptiva - Comparativa Diseño de la Investigación: No experimental - transversal Método de investigación: Comparativo Descriptivo Analítico-Sintético Técnica de investigación: Investigación Documental Instrumento de Investigación: Análisis Documental Muestra:
¿Cuáles son las principales diferencias y similitudes entre la Norma Internacional de Contabilidad 19 y Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en relación con los Beneficios a los Empleados, 2024?	Analizar las principales diferencias y similitudes entre la Norma Internacional de Contabilidad 19 y Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES en relación con los Beneficios a los Empleados, 2024.		Beneficios Post-Empleo	Planes Multipratonales Planes Gubernamentales Beneficios Asegurados Planes de Aportaciones Definidas Planes de Beneficios Definidos	
			Beneficios a Largo Plazo	Reconocimiento y Medición Información a Revelar	
			Beneficios por Terminación	Reconocimiento Medición	

Título de la Investigación: LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 Y SECCIÓN 28 DE LA NORMA INTERNACIONAL DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA PYMES: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS, 2024

Investigador: Rubén Gutiérrez Gutiérrez

Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Variable 2: Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes: Beneficios a los Empleados.	Beneficios a Corto Plazo	Información a Revelar	Resolución N° 002-2024-EF/30
				Ausencias Remuneradas	Participación en Ganancias y Planes de Incentivos
■ ¿Cómo es la Norma Internacional de Contabilidad 19 con el tratamiento contable de los Beneficios a los Empleados,2024?	■ Analizar la Norma Internacional de Contabilidad 19 para los Beneficios a los Empleados,2024.		Beneficios Post-Empleo	Información a Revelar	Oficializan la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) modificada en 2015
				Planes Multi-patronales y Gubernamentales	Beneficios Asegurados
■ ¿Cómo es la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes con el tratamiento contable de los Beneficios a los Empleados,2024?	■ Analizar la Sección 28 de la Norma Internacional de Información Financiera para Pymes para los Beneficios a los Empleados, 2024.		Beneficios a Largo Plazo	Reconocimiento y Medición	
				Información a Revelar	Reconocimiento

ANEXOS

Anexo 1

Con la finalidad de facilitar la consulta directa de la normativa analizada, se deja como anexo el enlace oficial de la Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los Empleados, el cual permitirá a los lectores acceder al contenido completo de la norma. Este recurso complementa el análisis realizado en la presente investigación y contribuye a una mejor comprensión de sus disposiciones técnicas:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif/NIC_19_BV2024_IRACH.pdf

Anexo 2

Con el objetivo de facilitar la consulta directa de la normativa analizada, se incorpora como anexo el enlace oficial de la Norma Internacional de Información Financiera para PYMES, Sección 28: Beneficios a los Empleados, cuyo contenido se encuentra comprendido entre las páginas 120 y 128 del documento oficial. Este material permitirá a los lectores acceder al texto completo de la sección estudiada, complementando el análisis desarrollado en la presente investigación y fortaleciendo la comprensión de sus disposiciones técnicas.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/niif_pymes/NIIF_PYME_2015_RS_003_2020EF30.pdf